



Interprétation et jurisprudence

Loi sur les normes du travail, ses règlements et Loi sur la fête nationale


Québec 





Interprétation et jurisprudence

Loi sur les normes du travail, ses règlements et Loi sur la fête nationale

Québec 



PRODUCTION ET DIFFUSION

Direction des communications

Commission des normes du travail

Hall Est, 7^e étage

400, boulevard Jean-Lesage

Québec (Québec) G1K 8W1

Dépôt légal — Bibliothèque et Archives nationales
du Québec, 2007

ISBN 978-2-551-23584-1 (imprimé)

ISBN 978-2-550-50802-1 (en ligne)

© Commission des normes du travail, 2007

NOTE AU LECTEUR

La Loi sur les normes du travail est entrée en vigueur le 16 avril 1980 et des modifications y furent apportées au fil des ans. Cette loi constitue une pièce législative importante dans le monde du travail au Québec et joue un rôle primordial pour assurer aux travailleurs et aux travailleuses des conditions minimales de travail. C'est la Commission des normes du travail qui est chargée de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail établies par la loi.

Ce texte législatif et ses amendements ont été, à maintes reprises, soumis aux tribunaux qui se sont prononcés sur l'interprétation que doivent recevoir certaines de ses dispositions. Ces décisions et leurs fondements ont guidé la Commission dans son action. Cet ouvrage est le résultat d'un travail collectif d'avocats de la Direction générale des affaires juridiques qui ont répertorié et résumé les décisions qui leur ont paru les plus pertinentes pour la compréhension des divers articles de la Loi sur les normes du travail.

C'est donc dans le but d'informer le lecteur quant à la position adoptée par la Commission relativement à l'interprétation à donner aux différentes dispositions contenues dans la loi que ce document a été rédigé.

L'utilisateur doit cependant être conscient que les commentaires exprimés dans ce texte reflètent l'état actuel de la situation. La Direction générale des affaires juridiques est, en effet, susceptible de modifier la position adoptée relativement à certaines dispositions de la loi suivant l'évolution jurisprudentielle dans ce domaine.

Ce document reprend les dispositions de la Loi sur les normes du travail, de ses règlements et de la Loi sur la fête nationale. Il expose également l'interprétation qu'elles reçoivent actuellement aux fins d'application et fait mention des jugements retenus à cette fin, lorsqu'il y a lieu.

Guy Poirier, avocat
Directeur général des affaires juridiques
Commission des normes du travail
Août 2007

Dans ce document, la forme masculine désigne, lorsqu'il y a lieu, aussi bien les femmes que les hommes. L'emploi du masculin a pour but de faciliter la lecture du texte.

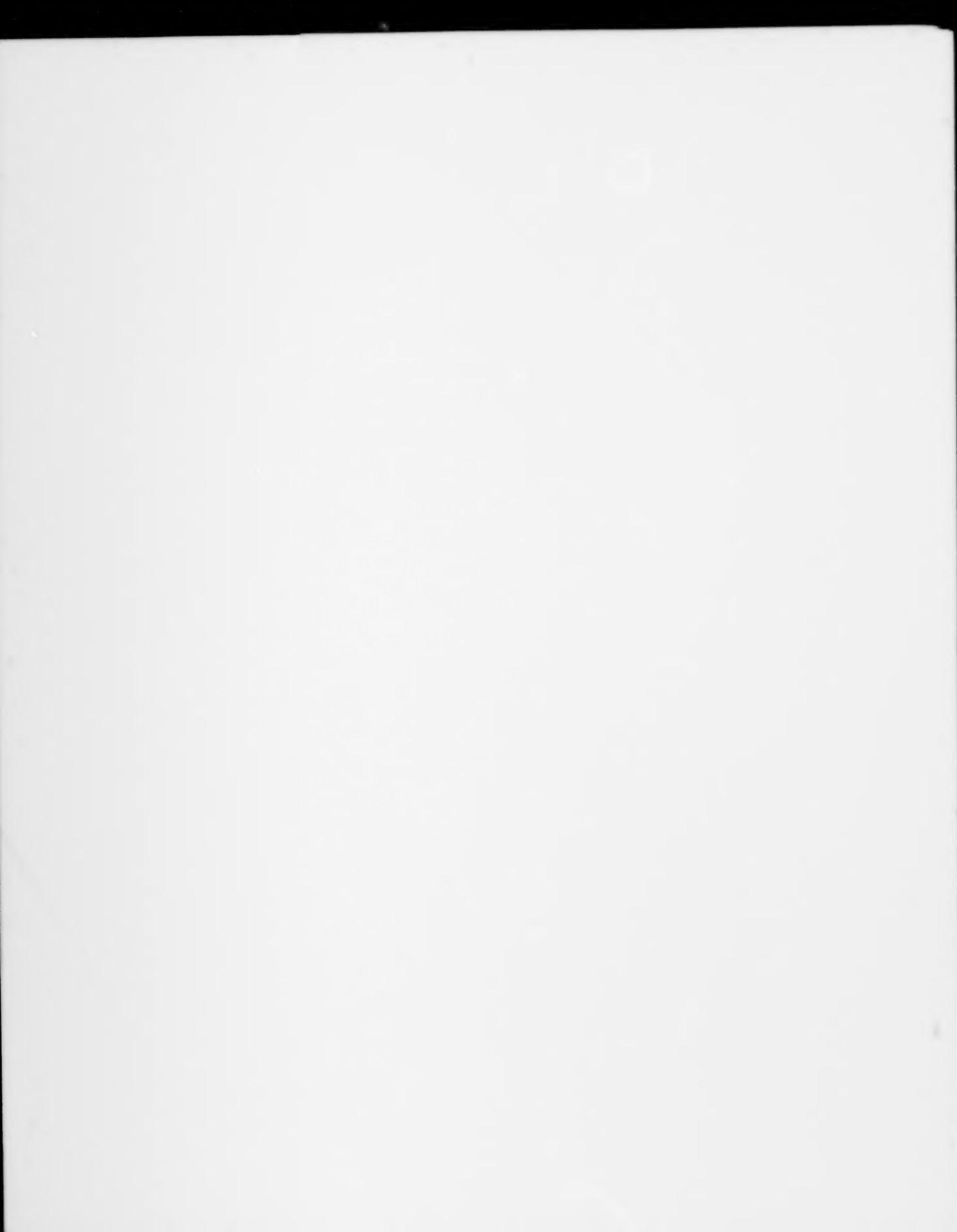


TABLE DES MATIÈRES

	Page
Note au lecteur	iii
Table des matières	v
 Partie I La Loi sur les normes du travail	
Présentation	3
Loi sur les normes du travail	5
Chapitre I	
Définitions	5
Chapitre II	
Le champ d'application	19
Chapitre III	
La Commission	33
Chapitre III.1	
Cotisation	41
Section I	
Interprétation	41
Section II	
Cotisation et paiement	44
Section III	
Dispositions diverses	45
Chapitre IV	
Les normes du travail	47
Section I	
Le salaire	47
Section II	
La durée du travail	62
Section III	
Les jours fériés, chômés et payés	79
Section IV	
Les congés annuels payés	84
Section V	
Les repos	97
Section V.0.1	
Les absences pour cause de maladie ou d'accident	98
Section V.1	
Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales	103
Section V.2	
Le harcèlement psychologique	116
Section VI	
L'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail	127
Section VI.0.1	
L'avis de licenciement collectif	135
Section VI.1	
La retraite	141

Section VI.2	
Le travail des enfants.....	142
Section VII	
Diverses autres normes du travail.....	144
Section VII.1	
Disparités de traitement.....	148
Section VIII	
Les règlements.....	154
Section VIII.1	
Normes du travail dans l'industrie du vêtement.....	156
Section IX	
L'effet des normes du travail.....	157
Chapitre V	
Les recours.....	165
Section I	
Les recours civils.....	165
Section II	
Recours à l'encontre d'une pratique interdite.....	177
Section II.1	
Recours en cas de harcèlement psychologique.....	189
Section III	
Recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante.....	195
Chapitre VI	
La faillite.....	217
Chapitre VII	
Dispositions pénales.....	219
Chapitre VIII	
Les dispositions diverses, transitoires et finales.....	223
Dispositions diverses, transitoires et finales de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002, chapitre 80).....	227
Partie II	
<i>Les règlements adoptés en vertu de la Loi sur les normes du travail</i>	
Règlement sur les normes du travail.....	231
Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail.....	241
Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation.....	243
Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail.....	245
Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre.....	247
Règlement sur les taux de cotisation.....	249
Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement.....	251

Partie III *La Loi sur la fête nationale*

Présentation 257

Loi sur la fête nationale 259

Partie IV *Index*

Légende 264

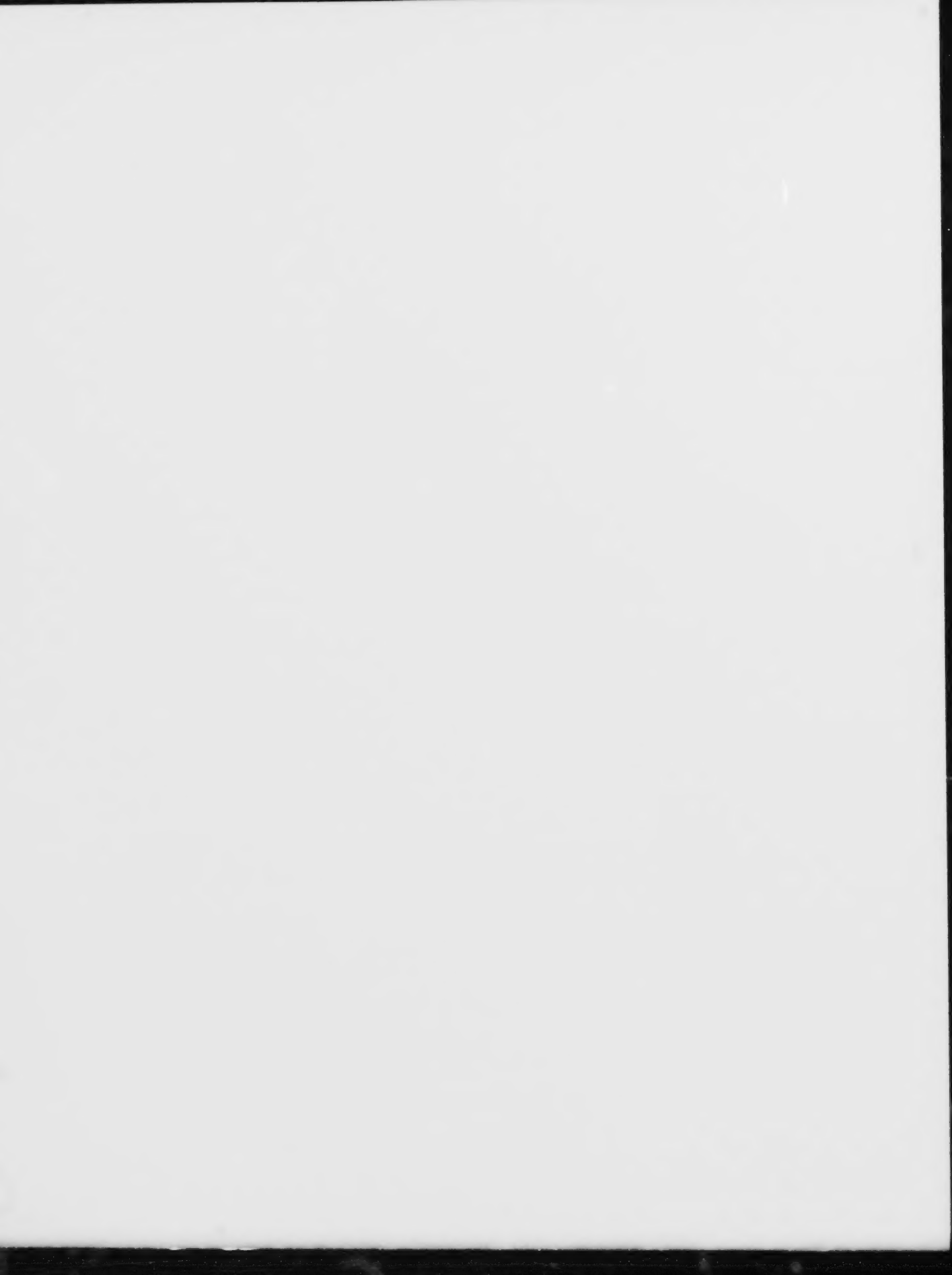
Index 265



Partie I *La Loi sur les normes du travail*

Présentation

Loi sur les normes du travail

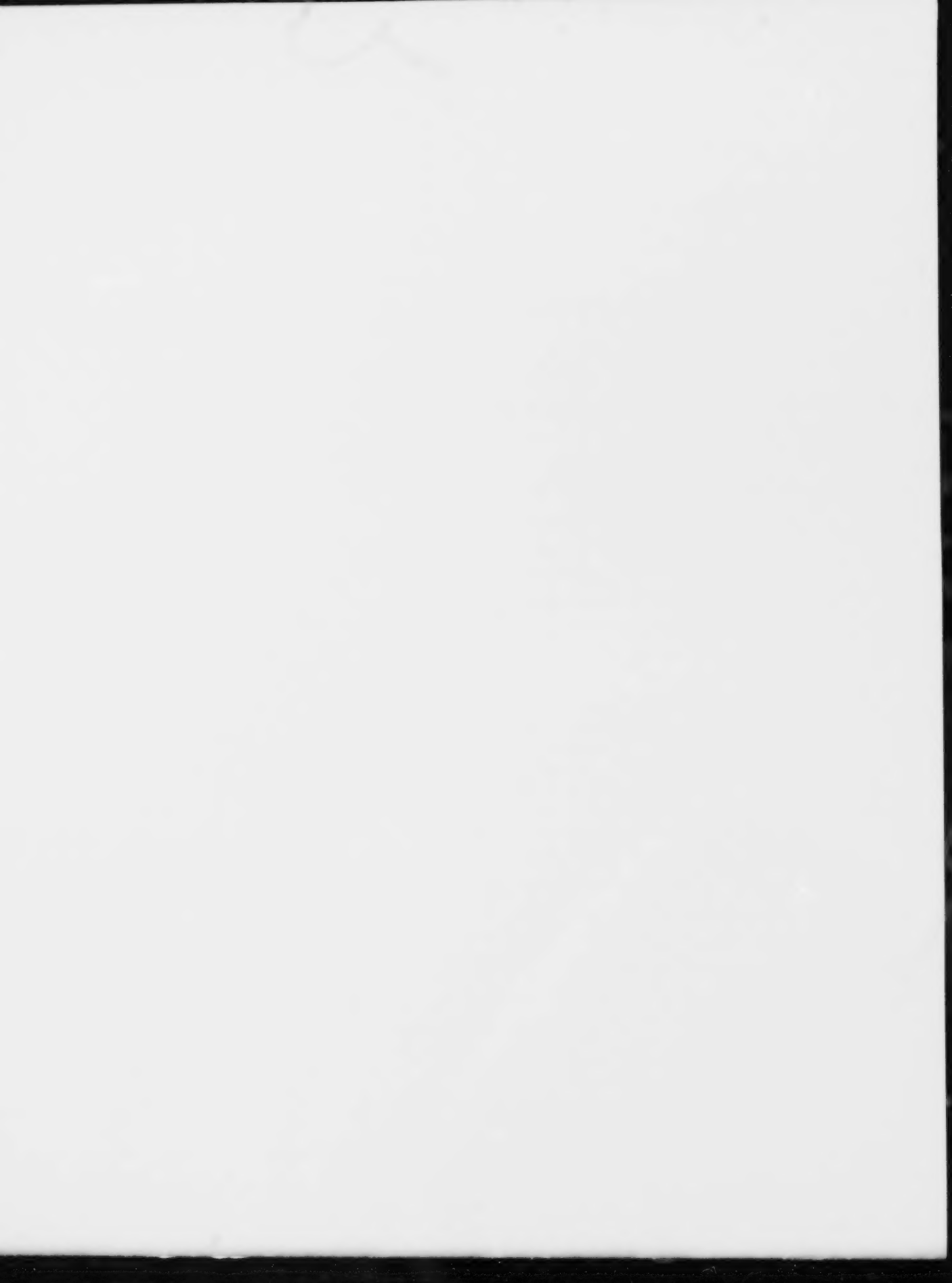


PRÉSENTATION

La Loi sur les normes du travail fut sanctionnée le 22 juin 1979. Elle a ensuite été modifiée à plusieurs reprises et parfois dans l'unique but d'assurer une certaine concordance avec différents textes de lois.

La Loi sur les normes du travail est entrée en vigueur le 16 avril 1980 à l'exception de l'article 75, qui est entré en vigueur le 1^{er} avril 1981, et de quelques dispositions mentionnées comme « non en vigueur » dans ce document. Ces dispositions entreront en vigueur à la date ou aux dates qui seront fixées par proclamation du gouvernement.

La Loi sur les normes du travail a été modifiée par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002, c. 80) sanctionnée le 19 décembre 2002. La version que nous vous présentons tient compte des modifications qui y ont été apportées.



CHAPITRE N-1.1

LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

CHAPITRE I

DÉFINITIONS

LA LOI

I. Dans la présente loi, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

1° « **accouchement** » : la fin d'une grossesse par la mise au monde d'un enfant viable ou non, naturellement ou par provocation médicale légale ;

2° « **Commission** » : la Commission des normes du travail instituée en vertu de l'article 4 ;

3° « **conjoint** » : les personnes

a) qui sont liées par un mariage ou une union civile et qui cohabitent ;

b) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement et sont les père et mère d'un même enfant ;

c) de sexe différent ou de même sexe, qui vivent maritalement depuis au moins un an ;

INTERPRÉTATION

Les « **conjoint** » sont :

a) ceux qui sont mariés ou unis civilement et qui cohabitent ;

b) deux personnes qui ne sont pas mariées et qui sont les père ou mère d'un même enfant. Dans ce cas, aucune période précise de cohabitation n'est exigée ; elles doivent simplement vivre maritalement pour être considérées comme « **conjoint** » ;

c) deux personnes qui cohabitent depuis au moins un an, sans égard au fait qu'elles aient ou non des enfants.

LA LOI

4° « **convention** » : un contrat individuel de travail, une convention collective au sens du paragraphe d de l'article 1 du Code du travail (chapitre C-27) ou toute autre entente relative à des conditions de travail, y compris un règlement du gouvernement qui y donne effet ;

INTERPRÉTATION

On ne trouve dans la loi aucune obligation de recourir à une entente écrite pour établir ou fixer les conditions de travail d'un salarié. Par conséquent, la convention dont il est ici question peut aussi être verbale ou même tacite.

JURISPRUDENCE

Convention

Fri Information Services Ltd. c. Larouche, [1982] C.S. 742 (appel C.A. rejeté)

Le tribunal précise que la convention de travail repose sur un élément principal : le lien contractuel entre les parties, soit l'employeur et le salarié.

LA LOI

5° « **décret** » : un décret adopté en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2) ;

6° « **domestique** » : un salarié employé par une personne physique et dont la fonction principale est d'effectuer des travaux ménagers dans le logement de cette personne, y compris le salarié dont la fonction principale est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée et d'effectuer dans le logement des travaux ménagers qui ne sont pas directement reliés aux besoins immédiats de la personne gardée ;

INTERPRÉTATION

Il s'agit ici d'un salarié employé par une personne physique, ce qui exclut tous les salariés employés par des personnes morales (corporation, société par actions, etc.) même si les fonctions de ces derniers peuvent s'apparenter à celles d'un domestique; ces employés sont alors des salariés au sens de la Loi sur les normes du travail (LNT) sans posséder le statut de domestique.

Le domestique est celui qui effectue des travaux ménagers dans un logement pour une personne physique, et ce, même si, en plus d'effectuer des travaux ménagers, il assume la garde ou prend soin dans ce logement d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée. Dans ce dernier cas, le salarié doit effectuer des travaux ménagers qui ne sont pas directement liés aux besoins immédiats de la personne gardée pour être considéré comme un domestique au sens de la loi.

L'expression « prendre soin » signifie apporter à une personne toute l'attention requise et faire les gestes nécessaires pour assurer sa sécurité et son bien-être en général.

Les besoins immédiats d'une personne dépendent de l'état de cette personne; ils varient donc d'une personne à l'autre. Ainsi, la lessive des vêtements d'un enfant en bas âge constitue un travail ménager lié aux « besoins immédiats » de cet enfant.

Il ne faut pas confondre la définition de « domestique » avec celle de « gardien ou gardienne de personnes » précisée à l'exclusion du paragraphe 2° de l'article 3 LNT.

Depuis le 26 juin 2003, le domestique qui réside chez son employeur bénéficie du taux général du salaire minimum (art. 3 RNT) et d'une semaine normale de 40 heures (art. 52 LNT), et ce, par l'abrogation des articles 5 et 8 du Règlement sur les normes du travail. Les normes du travail s'appliquent donc au domestique, sans égard au fait que celui-ci réside ou non chez son employeur.

Voir les normes suivantes qui traitent du domestique: articles 51.0.01 (chambre et pension), 123.4 et 128 LNT.

JURISPRUDENCE

Domestique

C.S.M. c. McKeage, [1969] B.R. 711 (C.A.)

La Cour d'appel doit décider si les salariés, qui travaillent dans un établissement d'hébergement pour les personnes âgées et qui effectuent des tâches domestiques, ont le statut de domestiques:

« Il est clair que le travail qu'ils accomplissent est du même genre que celui dont se chargent les domestiques. Mais je suis d'avis qu'ils ne sont pas des domestiques de maison. Dans le sens où le mot est ici employé, la maison [entendre ici le logement], c'est la famille, et le domestique de maison est celui qui est au service de la famille, de son employeur, et des invités qui sont admis dans son sein. »

Commission des normes du travail c. Tanguay, D.T.E. 2003T-1105 (C.Q.)

Les fonctions normalement remplies par un domestique sont, entre autres, de faire la lessive, le repassage, les lits, le ménage, la cuisine, de passer l'aspirateur et de sortir les ordures.

Fulgencion c. Mayda Beylerien, B.C.G.T., 1997 CM9609S394 (C.T.)

La domestique accomplit des travaux ménagers au domicile de son employeur. Même si elle figure sur la liste de paie de la compagnie appartenant à son employeur, la compagnie est uniquement un agent payeur. Le véritable employeur est la personne physique chez qui et pour qui elle travaille.

LA LOI

7^o « employeur » : quiconque fait effectuer un travail par un salarié;

INTERPRÉTATION

Le terme « quiconque » est un indicateur que cette définition doit recevoir une interprétation large. La notion d'employeur est en étroite relation avec la définition de « salarié » que l'on trouve au paragraphe 10^o de l'article 1 LNT.

C'est une notion évolutive selon les changements constatés dans le domaine des relations de travail (voir l'interprétation de l'article 95 LNT).

JURISPRUDENCE

Employeur

Commission des normes du travail c. QuébéComm Marketing inc., C.Q. Québec, n° 200-22-022392-021, 30 mars 2004, j. Cloutier

Le seul fait qu'une entreprise paie le salaire du salarié n'est pas suffisant pour en faire le véritable employeur. Il faut regarder les autres points de rattachement, soit l'embauche, le lieu et les outils de travail, de même que la supervision immédiate du salarié. Lorsque ces points rattachent le salarié à une autre entreprise, c'est cette autre entreprise qui est l'employeur véritable, et non l'entreprise qui verse le salaire.

Contrat de franchise

Charbonneau c. 9042-2270 Québec inc., D.T.E. 2004T-407 (C.R.T.)

Le commerce (une pharmacie) fait partie d'un réseau de franchises. C'est le commerce qui est responsable de la sélection, de l'embauche, de l'évaluation, de la discipline, de la supervision, des affectations, de la détermination de la structure et de la rémunération du personnel. C'est donc le franchisé qui est l'employeur de la salariée. Le fait que le franchiseur tente d'établir des conditions de travail uniformes dans toutes les pharmacies, en vertu du contrat de franchise intervenu entre lui et le franchisé, ne change rien au fait que le véritable employeur est le franchisé.

Détermination du véritable employeur

Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail), [1997] 1 R.C.S. 1015 (C.S. Can.)

Par l'entremise d'une agence de placement, une ville retient les services d'une salariée pour deux contrats, un de 6 semaines et un autre de 18 semaines. C'est l'agence qui fixe et verse le salaire, mais le travail s'exécute sous la supervision d'un cadre de la Ville. La Cour suprême décide que l'employeur de la salariée est la Ville selon le Code du travail, bien que, selon la Loi sur les normes du travail (LNT), ce soit l'agence de placement qui soit le véritable employeur.

Maras c. Clinique familiale St-Vincent enr., D.T.E. 96T-1254 (C.T.);

Rivard c. Realmont ltée, [1999] R.J.D.T. 239 (C.T.)

Le fait pour une clinique de retenir les services d'une agence, de congédier tous ses salariés et de les faire réembaucher par l'agence ne change pas son statut d'employeur. Dans les faits, la clinique demeure le véritable employeur. Les salariés sont essentiels au fonctionnement de la clinique et y sont intégrés, le responsable à la clinique communique régulièrement avec l'agence et la clinique approuve les conditions de travail des salariés. L'agence est un sous-traitant et agit comme un simple gérant du personnel, même si c'est elle qui paie les salaires.

Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor, [1997] 464 (C.T.)

Dans une relation tripartite (salarié – résidence pour personnes âgées – entreprise d'entretien ménager), d'autres éléments, en plus de la subordination juridique, sont à considérer pour déterminer qui est le véritable employeur. Dans les faits, c'est celui qui s'occupe du processus de sélection, de l'embauche, de la discipline, de l'évaluation, de l'assignation des tâches et de la durée des services qui est le véritable employeur.

Mr. Jeff c. Monette, D.T.E. 97T-885 (C.S.);

Commission des normes du travail c. 9031-5839 Québec inc., D.T.E. 99T-708 (C.Q.) (requête pour permission d'appeler rejetée (C.A.))

Il peut arriver que deux personnes morales, ayant une entité juridique distincte, soient considérées comme étant solidairement responsables du paiement du salaire ou d'une indemnité. Cette décision est motivée par le fait que les personnes morales sont étroitement liées et qu'elles ont elles-mêmes créé une confusion quant à la détermination de l'employeur, principalement envers les salariés. Il y a alors osmose entre les deux personnes morales, ce qui en fait un seul et même employeur.

LA LOI

8° « ministre » : le ministre du Travail;

9° « salaire » : la rémunération en monnaie courante et les avantages ayant une valeur pécuniaire dus pour le travail ou les services d'un salarié;

INTERPRÉTATION

Le salaire comprend, en plus de la rémunération, tous les autres avantages ayant une valeur pécuniaire qui découlent du travail et des services rendus par un salarié. De plus, dès qu'un salarié reçoit une quelconque rémunération pour le travail effectué, peu importe qu'on l'appelle « boni », « commission », « récompense » ou autrement, il s'agit d'un salaire.

Toutefois, la prime du temps des fêtes représente généralement un cadeau et, à ce titre, elle ne peut faire partie du salaire, contrairement à d'autres sommes versées par l'employeur en considération de la productivité, du rendement au travail ou pour une autre raison.

Cependant, il faut noter que la compétence de la Commission quant aux réclamations pour salaire est limitée. Ainsi, la Commission peut réclamer uniquement les avantages ayant une valeur pécuniaire qui résultent de l'application de la Loi sur les normes du travail ou de l'un de ses règlements. On trouve cette restriction à l'article 99 LNT.

Les avantages marginaux, consentis au salarié en remplacement d'une partie du salaire, entrent dans la définition de « salaire » au sens du paragraphe 9° de l'article 1 LNT; par contre, les avantages marginaux qui dépendent d'événements ponctuels et dont le salarié ne bénéficiera pas nécessairement, comme les primes d'assurance dentaire et les primes d'assurance vie payées par l'employeur, ne sont pas du salaire. Voir l'interprétation de l'article 41 LNT sur le salaire minimum et les avantages ayant une valeur pécuniaire.

Les indemnités d'accident du travail, d'assurance automobile, d'assurance emploi et d'assurance salaire privée ne font pas partie du salaire au sens de la Loi sur les normes du travail.

JURISPRUDENCE

Salaire

Trust Général c. Marois, [1986] R.J.Q. 1029 (C.A.)

La définition de salaire ne comprend pas uniquement le salaire direct que touche un salarié à chaque période de paie. Elle inclut toute prestation versée par l'employeur en contrepartie du travail, soit l'indemnité de vacances, les congés de maladie, les congés mobiles et le préavis de congédiement.

Deschamps c. École supérieure de danse de Québec, D.T.E. 98T-839 (C.T.) (requête en évocation rejetée le 2 octobre 1998 (C.S.))

Le paiement du travail par le troc, en l'espèce travailler pour rembourser une dette, constitue un salaire.

Avantages

Leduc c. Habitabec inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.), confirmé par D.T.E. 94T-1240 (C.A.)

Le salaire inclut tous les avantages ayant une valeur pécuniaire qui sont dus en raison du travail exécuté ou des services rendus.

Commissions

J.B. Charron ltée c. Commission du salaire minimum, [1980] R.P. 147 (C.A.);

Commission des normes du travail c. Des Cormiers, D.T.E. 99T-412 (C.Q.);

Commission des normes du travail c. 133879 Canada inc., D.T.E. 99T-667 (C.T.)

Les commissions sont une rémunération constituant un salaire. La Loi sur les normes du travail s'applique même si une personne est rémunérée entièrement à commission.

Partage des profits/dividendes

Commission des normes du travail c. RBC Dominion valeurs mobilières inc., D.T.E. 94T-707 (C.S.)

La rémunération peut revêtir diverses formes. Les primes ou encouragements financiers accordés aux salariés sous forme de participation au partage des profits constituent une partie du salaire.

Visionic inc. c. Michaud, J.E. 82-50 (C.Q.) (appel rejeté, 200-09-000873-817 (C.A.))

Rien n'empêche un actionnaire de recevoir un salaire. Des dividendes versés à titre de rémunération en contrepartie d'un travail peuvent être un salaire déguisé, comme en l'espèce. Le salarié a continué d'effectuer le même travail que par les années passées, les dividendes versés sont équivalents au salaire payé pendant ces années et le fait de verser le salaire sous forme de dividendes n'est motivé que par des considérations fiscales.

LA LOI

10° « salarié » : une personne qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire; ce mot comprend en outre le travailleur partie à un contrat en vertu duquel :

- i. il s'oblige envers une personne à exécuter un travail déterminé dans le cadre et selon les méthodes et les moyens que cette personne détermine;
- ii. il s'oblige à fournir, pour l'exécution du contrat, le matériel, l'équipement, les matières premières ou la marchandise choisis par cette personne, et à les utiliser de la façon qu'elle indique;
- iii. il conserve, à titre de rémunération, le montant qui lui reste de la somme reçue conformément au contrat, après déduction des frais d'exécution de ce contrat;

INTERPRÉTATION

Il convient de souligner que cette définition est beaucoup plus large que celle que l'on trouve au Code du travail; elle englobe donc un très grand nombre de travailleurs. Plus particulièrement, même les travailleurs « cadres » sont considérés comme des salariés au sens de la loi.

La définition du mot salarié comporte deux parties importantes. La première établit qu'un salarié est une personne qui effectue des travaux pour un employeur et qui a droit à un salaire. Il s'agit ici d'un contrat entre une personne physique qui loue ses services et une autre personne (physique ou morale) qui, elle, accepte cette location de services en échange d'une rémunération. On constate dans cette relation la présence des éléments suivants: existence d'une position d'autorité, fixation d'un cadre de travail, dépendance économique liée à la source de revenus (subordination juridique). Ce contrat peut être écrit ou verbal. C'est la compréhension du salarié classique.

Il ne peut y avoir de contrat de travail sans une contrepartie, une rémunération à laquelle s'oblige l'employeur. En ce sens, le contrat de travail s'oppose au bénévolat. La Loi sur les normes du travail ne nie cependant pas l'existence du travail bénévole. Ce point est approfondi à l'interprétation de l'article 40 LNT.

La jurisprudence a établi que les commissions constituent un mode de rémunération qui entre dans le cadre de la définition de salaire au sens de la Loi sur les normes du travail et que ce mode de rémunération n'a pas pour effet d'exclure un travailleur ainsi payé de la définition de salarié.

La deuxième partie de la définition vise le travailleur partie à un contrat de travail, incluant les éléments énumérés aux sous-paragraphes *i, ii, iii*, c'est-à-dire une personne qui présente le degré d'autonomie de l'entrepreneur dépendant. L'entrepreneur dépendant est celui qui, bien que bénéficiant d'une subordination juridique moins étroite que celle du salarié classique, demeure intimement lié à un employeur en ce qu'il en est directement dépendant économiquement.

Pour déterminer si l'on est en présence d'un salarié ou non, il faut voir si le contrat en question est un contrat de travail ou un contrat d'entreprise. Le contrat de travail doit comporter les éléments de location de services et de rémunération convenus, alors que le contrat d'entreprise se caractérise principalement par son caractère indépendant quant à l'exécution du travail et par les notions de profits et pertes dans l'accomplissement du contrat. En fait, pour qu'il y ait un contrat d'entreprise, il ne doit exister aucun lien de subordination juridique au sens des éléments mentionnés précédemment.

Lorsque les conditions du contrat de travail (verbal ou écrit) font en sorte qu'un travailleur puisse perdre de l'argent ou faire des profits, l'application de la notion de profits et pertes élaborée par la jurisprudence devient déterminante. En effet, si le risque financier est réel pour le travailleur, ce dernier est travailleur autonome et, dès lors, non assujéti à la loi.

Un travailleur peut bénéficier des avantages de certaines lois (impôts) à titre de travailleur autonome ou autrement et être considéré comme étant salarié en vertu de la Loi sur les normes du travail.

SALARIÉ INCORPORÉ OU AYANT UNE RAISON SOCIALE

Pour déterminer le statut du travailleur qui s'incorpore ou qui enregistre une raison sociale, certains critères supplémentaires particuliers à cette situation devront être pris en considération:

- L'employeur a-t-il rendu obligatoire cette façon de faire?
- Quel bénéfice en retire l'employeur?

- Quel bénéfice en retire le travailleur ?
- À quelles fins ce statut est-il utile au travailleur ?
- Le travailleur connaissait-il les implications de l'incorporation ou de l'enregistrement de la raison sociale ?
- Tous les travailleurs de l'entreprise ont-ils procédé de la même façon ?

La Cour d'appel a eu à se prononcer sur cette question à quelques reprises, notamment dans les affaires suivantes :

- Dazé c. Messageries Dynamiques (1991) RDJ 195
- Lalande c. Provigo Distribution inc. 98T-1059
- Leduc c. Habitabec inc. 94T-1240

Depuis le 1^{er} mai 2003 l'article 86.1 LNT prévoit qu'un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur indépendant (voir l'interprétation de l'article 86.1 LNT à ce sujet).

JURISPRUDENCE

Salarié

Ordre des arpenteurs-géomètres du Québec c. Poulin, D.T.E. 99T-670 (C.S.);
Commission des normes du travail c. Immeubles Terrabelle inc., [1989] R.J.Q. 1307 (C.Q.)

La notion de salarié comporte trois éléments essentiels :

- une prestation de travail;
- une rémunération; et
- un lien de subordination.

Commission des normes du travail c. Paquet, [2000] R.J.D.T. 169 (C.Q.)

La jurisprudence a dégagé plusieurs facteurs servant d'indicateurs de la présence d'un salarié. Aucun de ces facteurs n'est déterminant en soi, mais la présence d'un grand nombre permet de conclure au statut de salarié :

- Rémunération en contrepartie d'une prestation de travail;
- Existence d'un minimum de liens de subordination;
- Subordination – dépendance économique;
- Absence de risque de perte pour le travailleur;
- Absence de possibilité pour le travailleur de faire des profits ou d'entrer en concurrence;
- Absence de libre choix des moyens d'exécution du travail ou subordination du travailleur quant à l'exécution de son travail, celui-ci s'accomplissant dans le cadre établi par le donneur d'ouvrage;
- Acceptation par le travailleur d'être intégré dans l'entreprise;
- Existence d'un encadrement prévoyant la présence obligatoire à un lieu de travail, l'imposition de règles de conduite et d'un horaire de travail;
- Absence d'autorité pour engager ou congédier du personnel;
- Devoir du travailleur de fournir un rendement soutenu à la satisfaction d'une autre personne;
- Absence de possibilité pour le travailleur de se faire remplacer par quelqu'un d'autre pour l'exécution d'une partie du contrat;
- Façon dont l'embauche et le congédiement sont faits;

- Obligation d'avertir en cas d'absence;
- Obligation de dresser un rapport journalier, hebdomadaire ou mensuel;
- Conduite adoptée vis-à-vis de l'assurance emploi, de la Régie des rentes, des plans d'assurance maladie et des lois fiscales;
- Devoir de loyauté et de discrétion du travailleur en ce qui concerne les choses qu'il apprend dans l'exécution de son travail;
- Mode de rémunération du travail exécuté;
- Les fournitures, instruments de travail et installations sont la propriété du donneur d'ouvrage;
- En cas d'erreur, de faute ou de négligence de la part du travailleur, la responsabilité est attribuée à l'employeur, non au travailleur;
- Les services sont exclusifs au donneur d'ouvrage;
- Les services sont rendus au nom du donneur d'ouvrage;
- Les clients paient les services au donneur d'ouvrage;
- La clientèle appartient au donneur d'ouvrage.

Commission des normes du travail c. Paquette, [2000] R.J.D.T. 169 (C.Q.);

Lamarche c. Service d'interprétation visuelle et tactile, [1998] R.J.D.T. 722 (C.T.)

La notion de subordination juridique doit être interprétée largement et libéralement, de façon à s'adapter à l'évolution du monde du travail. Certaines professions, comme celles de dentiste et d'interprète (traducteur), comportent un haut niveau d'autonomie et ne permettent plus une surveillance directe de l'employeur. Cela n'empêche toutefois pas ces professionnels d'être des salariés. La subordination doit alors s'interpréter comme le fait d'exécuter le travail dans le « cadre » tracé par l'employeur et pour le bénéfice de celui-ci.

Cadre

Belpaire c. Trace créative inc., D.T.E. 94T-340 (C.T.);

Commission des normes du travail c. Fleur de lys tennis, raquetball, squash inc., [1986] R.J.Q. 1502 (C.Q.)

Comme la définition de salarié contenue au paragraphe 10 de l'article 1 LNT concerne une personne qui travaille pour un employeur moyennant rémunération, les cadres sont inclus dans cette définition. Toutefois, le paragraphe 6 de l'article 3 LNT exclut les « cadres supérieurs » de l'application de la loi, sauf pour certaines normes qui sont précisées dans le même article (art. 3, paragr. 6) et à l'article 3.1 LNT.

Travailleur autonome

Boucher c. Commission scolaire de l'Énergie, D.T.E. 2003T-443 (C.R.T.)

Le plaignant travaille à titre de consultant, il est payé à commission, paie les frais de bureau, de secrétariat, de mauvaises créances et de déplacement. Toutefois, le commissaire conclut qu'il s'agit d'un salarié, puisqu'il existe un lien de contrôle et de subordination entre les parties. Le plaignant doit informer l'employeur de la date de ses congés annuels, de ses déplacements et parfois même requérir son autorisation. Il bénéficie de programmes de formation et l'employeur met à sa disposition les fournitures de bureau.

Commission des normes du travail c. Sanitation du Québec M.M. inc., D.T.E. 97T-75 (C.Q.)

Le fait que le contrat qui lie un vendeur à commission à l'employeur contienne une disposition voulant qu'il soit un travailleur autonome n'empêche pas que le vendeur soit considéré comme un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail. En l'espèce, le vendeur est un salarié, puisque son employeur exerce un contrôle sur son travail.

Lalande c. Provigo Distribution inc., D.T.E. 98T-1059 (C.A.)

En devenant franchise, le plaignant est devenu l'actionnaire unique et le directeur d'une société, en l'espèce un supermarché. Il ne peut pas être son propre employé et il ne peut avoir conservé le statut de salarié. Considérant la situation actuelle, il ne peut pas invoquer avoir conservé son statut de salarié par le biais de la continuité de l'application des normes, prévue à l'article 97 LNT.

Entrepreneur dépendant

Pétroles inc. et Pétroles Irving inc. c. Syndicat international des travailleurs des industries pétrolières, chimiques et atomiques, sections locales 9-700 à 9-704, [1979] T.T. 209

La compagnie pétrolière met à pied les chauffeurs de camion qui livrent ses produits pour les remplacer par des distributeurs indépendants. Afin de conserver leur emploi, les chauffeurs achètent les camions et signent un contrat de distribution, dans lequel ils se reconnaissent entrepreneurs indépendants. Le tribunal souligne qu'être entrepreneur est une question économique, puisque l'entrepreneur réunit différents éléments de production en vue de faire des profits. Une personne dont le revenu est basé sur le rendement et qui est propriétaire de ses outils de travail n'est donc pas automatiquement un entrepreneur et peut être un salarié. En l'espèce, les distributeurs ont une très grande latitude dans l'exécution de leurs tâches, mais ils ne font que la livraison de produits fabriqués par la compagnie de pétrole et ils ne peuvent pas livrer d'autres produits. Ils n'embauchent pas de main-d'œuvre, sinon de façon marginale. Ils ne possèdent pas d'établissements ni de moyens de production. Ils ne sont en concurrence avec personne et dépendent de l'existence d'un contrat avec la compagnie pétrolière. Ils sont donc des entrepreneurs dépendants et conservent le statut de salariés.

Renaud c. Gestion D.M. Roy inc., D.T.E. 2004T-509 (C.R.T.)

Le plaignant pose des carreaux de céramique pour une entreprise de vente et d'installation de couvre-sois. Il est enregistré sous une raison sociale et est payé par le truchement d'un système de facturation. Il est libre de choisir ses méthodes de travail et ses horaires, il utilise ses propres outils de travail et il n'est pas obligé de porter de vêtements portant le nom de l'employeur. Il est tout de même un salarié, puisqu'il est un « entrepreneur dépendant ». Il est tenu à une prestation personnelle de travail et l'employeur détermine le travail général à exécuter, tout en exerçant un certain encadrement par la vérification des factures qui lui sont adressées.

Salarié incorporé

Services financiers F.B.N. inc. c. Chaumont, D.T.E. 2003T-179 (C.A.)

Le salarié, qui travaille pour une compagnie de services financiers, décide de constituer une société pour bénéficier d'avantages fiscaux. Les parties s'entendent pour conclure un contrat tripartite (le salarié – sa société – la compagnie de services financiers). Ce contrat précise que la société ne peut traiter qu'avec la

compagnie de services financiers, et ce, uniquement par l'intermédiaire du salarié. Toujours en vertu du contrat, le salarié ne peut travailler qu'au profit de la compagnie de services financiers et il prend à son compte toutes les obligations que contracte sa société. La Cour conclut que la société n'est qu'un paravent et une boîte aux lettres servant de partage pour les commissions et que, dans les faits, le salarié n'agissait pas par l'entremise de sa société, mais bien personnellement. En l'espèce, le fait que le salarié se soit constitué en société ne modifie pas son statut de salarié.

Venne c. Industries Westroc ltée, D.T.E. 2003T-562 (C.R.T.)

La différence entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail est la présence d'un lien de subordination. Le fait qu'à la demande de l'employeur le plaignant signe le contrat par l'intermédiaire de sa compagnie n'est pas déterminant. L'entrepreneur doit avoir le libre choix des moyens d'exécution du contrat, ce qui n'est pas le cas en l'espèce. Le plaignant ne se comportait pas en entrepreneur et le fait que l'employeur ait retenu ses services par l'entremise d'une personne morale visait uniquement à contourner le statut de salarié défini à la Loi sur les normes du travail.

Maréchal c. Quebecor Média inc. (Québec Livres), D.T.E. 2003T-113 (C.R.T.)

L'employeur abolit le poste du plaignant et suggère à ce dernier de se constituer en société et d'agir à titre d'agent distributeur, ce qu'il accepte. Le plaignant signe personnellement la convention de sous-distribution exclusive et il se porte personnellement caution. Le plaignant conserve le statut de « salarié », puisque le lien de subordination juridique et économique subsiste entre les parties. Il a une obligation d'exécution personnelle, l'employeur contrôlant l'exécution de son travail (réunions, cartes professionnelles, bons de commande, budgets de vente, fréquence des visites aux clients, facturation, prix, escomptes et rapports d'activités). Le plaignant n'a aucune possibilité de faire des profits ou de subir des pertes et il n'a aucun autre client.

Leduc c. Habitabec inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.), confirmé par D.T.E. 94T-1240 (C.A.)

À la demande de l'employeur, le plaignant accepte de se constituer en société afin de préserver son lien d'emploi. Il continue à faire le même travail aux mêmes conditions, mais les chèques de paie sont maintenant rédigés à l'ordre de sa compagnie. Il assiste aux réunions convoquées par l'employeur, qui exerce un contrôle sur son travail. Bien qu'il dispose d'un horaire flexible, qu'il travaille à son domicile et qu'il ait d'autres clients, le plaignant est tenu de fournir personnellement un rendement vérifiable pour obtenir son salaire. Il ne perd donc pas son statut de salarié.

Consultant

Commission des normes du travail c. 9088-8454 Québec inc., D.T.E. 2004T-1020 (C.Q.)

L'employeur fournit des services informatiques à sa clientèle. Le plaignant est embauché à titre de consultant en informatique pour aller rendre des services informatiques chez les clients de l'employeur. Les conditions de travail du salarié peuvent laisser croire à un contrat d'entreprise, mais ce n'est pas le cas puisqu'il existe un lien de subordination. L'employeur détermine les horaires, les tâches et les lieux de travail du salarié. Il lui fournit les outils de travail et les services sont rendus en son nom. Par ailleurs, le plaignant n'a aucune chance de profit ni aucun risque de perte. Il est donc un salarié.

Statut fiscal

North American Automobile Association Ltd. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 93T-429 (C.A.);

Leduc c. Habitabec inc., D.T.E. 90T-751 (T.A.), confirmé par D.T.E. 94T-1240 (C.A.)

Le statut fiscal d'une personne n'est pas déterminant quant au statut de salarié. L'interprétation des termes « salarié » et « entrepreneur » selon les lois fiscales ne correspond pas à celle qui est donnée en vertu de la Loi sur les normes du travail, en raison des buts différents visés par ces lois.

Commission des normes du travail c. 9088-8454 Québec inc., D.T.E. 2004T-1020 (C.Q.)

Le fait que le salarié se déclare « travailleur autonome » dans sa déclaration de revenus n'est pas un critère déterminant pour décider s'il possède le statut de salarié, puisque les lois fiscales ne s'appuient pas sur les mêmes critères que les lois du travail. En l'espèce, le plaignant, engagé à titre de consultant, est un salarié.

LA LOI

11° « semaine » : une période de sept jours consécutifs s'étendant de minuit au début d'un jour donné à minuit à la fin du septième jour;

12° « service continu » : la durée ininterrompue pendant laquelle le salarié est lié à l'employeur par un contrat de travail, même si l'exécution du travail a été interrompue sans qu'il y ait résiliation du contrat, et la période pendant laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée sans une interruption qui, dans les circonstances, permette de conclure à un non-renouvellement de contrat.

1979, c. 45, a. 1; 1981, c. 9, a. 34; 1990, c. 73, a. 1; 1992, c. 44, a. 81; 1994, c. 12, a. 49; 1996, c. 29, a. 43; 1999, c. 14, a. 15; 2002, c. 6, a. 144.

INTERPRÉTATION

Le service continu est la période au cours de laquelle le salarié est considéré comme étant au service de son employeur. Il y a donc service continu même si le salarié s'absente par exemple à l'occasion d'un congé payé, d'un congé sans solde, d'un congé de maladie, d'une grève, d'un lock-out ou d'un accident de travail. Il est à remarquer que le service continu n'est pas interrompu par l'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise (voir l'interprétation de l'article 97 LNT).

Il faut distinguer la notion de service continu, inscrite dans la loi, de celle de l'ancienneté, qui est généralement liée à l'application d'une convention collective. Ainsi, il peut être établi par convention que l'ancienneté se calculera, par exemple, en heures ou selon des dates précises en vue de l'accès à des privilèges ou à des droits résultant de la convention elle-même, alors que le service continu correspond à la période sans interruption de service du salarié.

Le principal objectif de la notion de service continu est de maintenir le lien d'emploi lorsque surviennent certains événements qui ont pour effet d'interrompre la prestation de travail du salarié chez son employeur sans pour autant briser le lien contractuel.

Le service continu s'apprécie au moment où un droit prévu par la Loi sur les normes du travail s'applique au salarié.

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le service continu s'accumule également pendant la période au cours de laquelle se succèdent des contrats à durée déterminée, à la condition toutefois qu'on ne

puisse conclure à un non-renouvellement de contrat lors d'une interruption de travail pendant cette période.

La preuve du non-renouvellement du contrat incombe à l'employeur, lequel devra démontrer que l'interruption du travail a découlé de la fin, de l'extinction du contrat de travail, de la rupture du lien d'emploi et que c'est à la suite de la conclusion d'un nouveau contrat, distinct, que le salarié est revenu au travail.

Il s'agit là de la confirmation législative d'un principe déjà établi par la jurisprudence selon laquelle un ensemble de contrats successifs à durée déterminée peut constituer un seul contrat à durée indéterminée.

TRAVAILLEUR SAISONNIER

Pour établir le service continu, dans le cas du travailleur saisonnier, il faut considérer l'intention véritable des parties de « continuer le contrat » d'année en année. Il ne suffit pas alors de « mentionner » qu'il s'agit chaque année d'un nouveau contrat; on doit considérer l'intention réelle des parties.

Les éléments suivants devraient notamment être pris en considération:

- Qu'indique le relevé d'emploi?
- Quel est le nombre de « saisons » travaillées?
- Les parties ont-elles eu des discussions relativement à la durée de l'emploi et aux possibilités de retour au travail?
- Le salarié s'interroge-t-il sur la possibilité de son retour au travail ou simplement sur la date de ce retour?
- L'employeur procède-t-il à une séance d'entrevue tous les ans ou s'il reprend à son emploi systématiquement les mêmes personnes?
- Les salariés doivent-ils soumettre leur candidature chaque année?
- La durée du travail au cours d'une saison n'est pas en soi un critère déterminant pour établir le service continu. Cependant, la durée est-elle suffisamment longue pour justifier le caractère « continu » du lien d'emploi?
- Observe-t-on la volonté commune des parties de poursuivre le contrat de travail?

L'ensemble des faits doit être pris en considération pour établir s'il y a ou non service continu. Aucun de ces éléments pris individuellement ne peut être déterminant.

JURISPRUDENCE

Service continu

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.);
Corriveau c. Résidence St-Philippe de Windsor, D.T.E. 97T-1149 (C.T.)

La notion de service continu, au sens des articles 97 et 124 LNT, est rattachée à l'entreprise.

Aliénation ou concession d'entreprise

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.)

Lorsque l'article 97 LNT s'applique, le service continu s'accumule malgré l'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise. Par l'effet de l'article 97, le salarié est réputé avoir travaillé pour un seul et même employeur, même lorsqu'il y a aliénation d'entreprise.

Cadre

Clément c. Plastiques usinés Clément inc., D.T.E. 2003T-402 (C.R.T.)

Le plaignant est un salarié au moment de la fin de son emploi. Le tribunal précise que la période pendant laquelle une personne occupait un poste de cadre supérieur doit être incluse dans le calcul du service continu, pour autant que cette personne répondait à la définition de salarié pendant le service continu requis pour bénéficier d'une norme, c'est-à-dire qu'elle travaillait pour l'employeur moyennant une rémunération pendant la période où elle était cadre. En l'espèce, le plaignant n'était pas salarié pendant toute la période de service continu requise : avant d'être un salarié, il n'était pas un cadre supérieur, mais plutôt un co-actionnaire assumant la fonction d'employeur avec ses deux associés.

Travail saisonnier

Fruits de mer Gascons Ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2004T-333 (C.A.)

La façon dont les salariés sont embauchés et dont leurs contrats de travail sont renouvelés est intimement liée à l'organisation et à la nature de l'entreprise. En l'espèce, l'employeur est une usine de transformation du crabe qui fonctionne chaque année d'avril à juillet. L'employeur rappelle les salariés au travail à chaque printemps selon leur ancienneté, puis leur remet un relevé d'emploi à la fin de la saison, comportant la mention « retour non prévu ». L'employeur ne peut fonctionner sans ces salariés, et il est clair qu'il désire faire appel à eux sur une base périodique et régulière, selon un plan compris et accepté de tous. Il y a une constance qui justifie la reconnaissance du maintien du lien contractuel, donc du service continu, malgré l'interruption régulière dans l'exécution du travail.

Commission des normes du travail c. Commission des écoles catholiques de Québec, D.T.E. 95T-887 (C.A.);

Ménard c. Collège Maisonneuve, D.T.E. 99T-415 (C.T.)

Le service continu s'accumule, malgré la suspension de la prestation de travail entre les contrats à durée déterminée, lorsque cette suspension est due à la nature du travail (par exemple la période scolaire). Pour que la relation employeur-employé subsiste, il suffit qu'il y ait une succession de contrats à durée déterminée pendant ces années, même si certaines périodes ne sont pas couvertes par des contrats.

Société d'électrolyse et de chimie Alcan Ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 95T-448 (C.A.)

Lorsque le salarié demeure disponible pour combler certains besoins particuliers de l'employeur, le service continu s'accumule, malgré la durée plus ou moins longue entre les appels au travail. Il existe alors une relation employeur-employé basée sur l'offre de la disponibilité du salarié, sur laquelle l'employeur compte pour combler ses besoins particuliers. Le lien d'emploi est alors maintenu par la disponibilité du salarié.

Technologies industrielles S.N.C. inc. c. Vaillancourt, D.T.E. 2001T-294 (C.A.);
Commission des normes du travail c. Commission des écoles catholiques de Québec, D.T.E. 95T-887 (C.A.);

Lepage c. Commission scolaire des Premières Seigneuries, D.T.E. 2001T-631 (C.T.)

Lorsqu'un contrat est provisoire par sa nature même, le service continu ne s'accumule pas d'un contrat à l'autre. C'est le cas notamment des contrats de suppléance visant à remplacer des professeurs absents. C'est aussi le cas de certains autres

contrats temporaires (surplus de production, remplacement d'un salarié absent), où le processus d'embauche et de fin d'emploi est appliqué pour accorder chaque contrat particulier et où l'employeur n'est pas tenu et n'a pas l'intention de rappeler le salarié au travail.

Relevé d'emploi

Restaurant Dunns inc. c. Jeanson, D.T.E. 90T-1029 (T.A.) (évocation rejetée le 24 octobre 1990, 500-05-009920-909 (C.S.))

L'émission d'un relevé d'emploi pour cause de maladie et le paiement des vacances accumulées ne rompent pas le service continu. L'employeur n'a pas donné le préavis requis à l'article 82 LNT et la salariée était en attente de son retour au travail, prévu à une date précise.

CHAPITRE II

LE CHAMP D'APPLICATION

LA LOI

2. La présente loi s'applique au salarié quel que soit l'endroit où il exécute son travail. Elle s'applique aussi :

1° au salarié qui exécute, à la fois au Québec et hors du Québec, un travail pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec ;

2° au salarié, domicilié ou résidant au Québec, qui exécute un travail hors du Québec pour un employeur visé dans le paragraphe 1° ;

3° (*paragraphe abrogé*).

La présente loi lie l'État.

1979, c. 45, a. 2; 1990, c. 73, a. 2; 1999, c. 40, a. 196; 2002, c. 80, a. 1.

INTERPRÉTATION

Le champ d'application de la Loi sur les normes du travail est défini à cet article. Différentes situations peuvent survenir :

1. Le salarié travaille uniquement au Québec.

La loi s'applique pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve ou non au Québec ;

2. Le salarié travaille à la fois au Québec et à l'extérieur du Québec.

a) Pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec, la loi s'applique (art. 2, paragr. 1° LNT) ;

b) Pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec, la loi applicable est celle du lieu de l'entreprise de l'employeur ;

3. Le salarié travaille uniquement à l'extérieur du Québec, mais est domicilié ou réside au Québec.

a) Pour un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec, la loi s'applique (art. 2, paragr. 2° LNT) ;

b) Pour un employeur qui n'a ni résidence, ni domicile, ni entreprise, ni siège, ni bureau au Québec, la loi applicable est celle du lieu de l'entreprise de l'employeur.

Il est important de mentionner que, pour l'application du paragraphe 1°, le salarié peut résider et être domicilié à l'extérieur du Québec.

Par l'utilisation des termes « un employeur dont la résidence, le domicile, l'entreprise, le siège ou le bureau se trouve au Québec », l'intention manifeste du législateur est de viser l'employeur qui fait des affaires au Québec.

Par ailleurs, pour que la loi soit applicable à l'État, on doit le mentionner spécifiquement. La Loi sur les normes du travail s'applique à tous les ministères et organismes du gouvernement.

JURISPRUDENCE

Stewart c. Brospec Inc., D.T.E. 2000T-1023 (C.T.)

Le paragraphe 1 de l'article 2 de la Loi sur les normes du travail permet au salarié appelé à travailler au Québec et à l'extérieur du Québec de profiter des avantages de la loi, à condition que son employeur soit rattaché au territoire du Québec.

Il n'est pas nécessaire que le salarié ait son domicile ou sa résidence au Québec. Comme en l'espèce l'employeur possède un siège social et un établissement au

Québec et que le plaignant exerce certaines tâches dans cette province, il satisfait aux conditions du premier paragraphe de l'article 2 LNT.

Ladouceur c. Almico Plastics Canada Inc., D.T.E. 90T-490 (T.A.);
Brunet c. M. Loeb Ltd., D.T.E. 83T-904 (T.A.)

Un employeur est considéré comme exploitant une entreprise au Québec dès que, par l'intermédiaire d'un de ses employés, il exerce des activités au Québec sur une base continue présentant un certain caractère de permanence, et ce, même si l'entreprise de l'employeur est physiquement située à l'extérieur du Québec. En l'espèce, le plaignant, qui vend à commission sur le territoire du Québec des produits fabriqués par une entreprise située en Ontario, peut bénéficier de la protection de la Loi sur les normes du travail.

Commission du salaire minimum c. Dubois Chemicals of Canada, [1972] R.D.T. 582 (C.Q.)

Il suffit que l'employeur ait un pied-à-terre au Québec pour qu'il soit soumis à la Loi sur les normes du travail, même si son siège social est situé à l'extérieur du Québec.

Domicile – indices de rattachement

Laguë c. Ministère des Relations internationales, [1999] R.J.D.T. 601 (C.T.)

La plaignante réside à Mexico depuis 5 ans. Elle y vit avec son conjoint qui est mexicain, elle n'a plus d'adresse au Québec. Elle travaille au Mexique et son contrat avec le Ministère ne comporte aucune limite de temps. Elle revient au Québec pour travailler pendant 3 mois, avec son conjoint, puis elle repart au Mexique. Il appert que la plaignante a une volonté durable de rattachement au nouveau lieu de résidence. Malgré son congédiement, elle réside toujours au Mexique et y travaille. Son statut fiscal de contribuable québécoise ne fait que semer un doute permettant d'appliquer la présomption de l'article 78 du Code civil du Québec (C.c.Q.), mais il n'est pas concluant. La plaignante est domiciliée à Mexico et la Loi sur les normes du travail ne s'applique pas à elle.

Entreprise de compétence fédérale

Bell Canada c. Québec (Commission de la santé et de la sécurité du travail), [1988] 1 R.C.S. 749

Les lois provinciales du travail, dont fait partie la Loi sur les normes du travail, ne s'appliquent pas aux entreprises fédérales mentionnées au paragraphe 29 de l'article 91 et aux alinéas 10 a, b et c de l'article 92 de la Loi constitutionnelle de 1867. Comme les relations de travail forment une partie essentielle de la gestion et de l'exploitation de ces entreprises, les assujettir aux lois du travail équivaldrait à régir des parties essentielles de ces entreprises, alors que cela est du ressort exclusif du Parlement fédéral. Les relations de travail des entreprises fédérales relèvent donc de la compétence exclusive du Parlement fédéral.

Construction Montcalm inc. c. Commission du salaire minimum, [1979] 1 R.C.S. 754

C'est la nature de l'exploitation d'une entreprise qui détermine s'il s'agit d'une entreprise relevant de la compétence fédérale. Il faut considérer ses activités normales ou habituelles, sans tenir compte des facteurs exceptionnels ou occasionnels. En l'espèce, l'employeur est une entreprise de construction construisant les pistes d'atterrissage d'un aéroport. Il est vrai que les questions aéronautiques sont de compétence fédérale, par exemple lorsqu'il s'agit de décider de construire un aéroport, de déterminer son emplacement et de choisir les matériaux qui entreront dans sa construction. Toutefois, la construction d'un aéroport ne fait

pas partie intégrante du domaine de l'aéronautique à tous les points de vue. Les modalités d'exécution de la construction, comme le port d'un casque protecteur sur les chantiers, renvoient directement à la législation provinciale et n'ont rien à voir avec l'aéronautique. De la même façon, les salaires versés par l'employeur aux salariés chargés des travaux sont une question qui ne relève pas de la compétence fédérale, car il s'agit d'un sujet trop éloigné, qui ne peut pas être lié à l'exploitation d'une entreprise fédérale.

Moreau c. Forage Major Kennebec Drilling Ltd. (Les Forages Major Kennebec Drilling Ltée), 2003 QCCRT 0031

Il ne suffit pas qu'une compagnie soit incorporée au fédéral ou qu'elle exerce des activités à l'extérieur de la province pour qu'elle devienne de compétence fédérale. Il faut examiner le genre ou la nature de l'entreprise. En l'espèce, le but principal de l'entreprise est d'effectuer des travaux de construction. Il s'agit donc d'une entreprise provinciale.

Lelièvre c. 9048-0609 Québec inc., D.T.E. 2000T-392 (C.T.) (requête en révision judiciaire rejetée le 19 décembre 2000 (C.S.))

Le plaignant occupe un emploi saisonnier de pêcheur de crevettes. Bien que la protection et la préservation des pêcheries soient de la compétence législative exclusive du Parlement fédéral, la gestion des entreprises de pêche commerciale et les relations de travail au sein de ces entreprises demeurent dans le champ de compétence des provinces. La Loi sur les normes du travail s'applique donc aux entreprises de pêche commerciale.

Commission des normes du travail c. Léo Beauregard et Fils (Canada) ltée, D.T.E. 2000T-351 (C.A.)

Une entreprise de transport par autocar dont les activités consistent en des transports nolisés à l'intérieur (66 %) et à l'extérieur (33 %) du Québec est une entreprise de compétence fédérale. Le pourcentage de déplacements extraprovinciaux importe peu. Ce qui compte pour la qualifier d'entreprise de compétence fédérale, c'est la régularité et la continuité des activités de transport que cette entreprise effectue à l'extérieur de la province.

Entreprise associée à une entreprise fédérale

Northern Telecom c. Travailleurs en communication, [1980] 1 R.C.S. 115;

Commission de la construction du Québec c. Entreprises québécoises d'excavation L.E.Q.E.L. (1993) ltée, D.T.E. 97T-1069 (C.S.) (appel C.A. rejeté);

Commission des normes du travail c. 3986543 Canada inc., D.T.E. 2004T-1435 (C.R.T.);

Commission des normes du travail c. Chambly Radios communications cellulaires inc., [2003] R.J.D.T. 201 (C.Q.)

Pour déterminer si une entreprise est de compétence fédérale, il faut examiner la nature de l'exploitation en considérant les activités normales ou habituelles de l'entreprise, sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels. Lorsque l'entreprise fournit des services à une entreprise fédérale, il faut examiner les critères suivants pour conclure à l'intégration des deux entreprises :

- 1) la nature générale de l'exploitation (l'entreprise principale à laquelle les services sont rendus doit être de compétence fédérale);
- 2) la nature du lien entre les deux entreprises (les services rendus doivent être vitaux et essentiels pour l'entreprise fédérale);
- 3) l'importance du travail effectué (la majeure partie des activités de l'entreprise accessoire doit consister à rendre ces services);

- 4) le lien matériel et opérationnel (il faut regarder la continuité et la régularité du lien sans tenir compte de facteurs exceptionnels ou occasionnels; par exemple, les liens sociaux et les mesures de contrôle exercées par l'entreprise principale sur l'entreprise accessoire sont un indice).

Commission des normes du travail c. 3986543 Canada inc., 2004T-699 (C.Q.)

La défenderesse vend et offre en location des appareils permettant de capter des signaux satellites. La défenderesse ne diffuse ni ne capte aucun signal satellite. Elle n'est pas une entreprise accessoire indispensable ou essentielle à Bell. Il faut plus que l'existence d'un lien matériel et de relations contractuelles avec Bell pour faire de la défenderesse une entreprise fédérale.

Commission des normes du travail c. Chambly Communications cellulaires inc., J.E. 2003-31

L'activité principale de la défenderesse est la vente de téléphones cellulaires, la vente d'abonnements et l'activation de ces appareils dans le réseau de Bell. La défenderesse ne reçoit ni ne diffuse aucun signal. Elle n'est donc pas une entreprise de téléphonie. Elle n'est pas non plus une entreprise accessoire indispensable ou essentielle à Bell. Elle n'est qu'un agent dépositaire.

LA LOI

3. La présente loi ne s'applique pas :

1° (paragraphe abrogé);

2° au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, lorsque cette fonction est exercée de manière ponctuelle, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, ou encore est fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou d'entraide dans la communauté;

INTERPRÉTATION

L'article 158.3 LNT prévoit que les dispositions de la présente loi s'appliquent depuis le 1^{er} juin 2004 à l'égard d'un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement liés aux besoins immédiats de cette personne. En conséquence, depuis le 1^{er} juin 2004, quatre conditions doivent être respectées pour exclure de l'application de la loi un salarié qui garde un enfant, un malade, une personne handicapée ou une personne âgée dans le logement de cette personne. Les trois premières conditions, déjà en application avant cette date, demeurent sensiblement les mêmes, mais la quatrième condition est nouvelle.

1. Le salarié doit assumer la garde ou prendre soin de la personne dans le logement de la personne gardée.

Il est précisé que le travail doit s'effectuer dans le logement où habite la personne gardée, ce qui confirme l'interprétation donnée par les tribunaux.

Ainsi, certaines nuances doivent être faites. Prenons l'exemple suivant. Un organisme à but non lucratif se porte acquéreur d'un immeuble dans lequel il héberge une vingtaine de personnes handicapées. L'organisme en question engage des gens chargés de veiller au bien-être de ces personnes. Il s'agit donc là d'une entreprise ayant comme principal objectif l'assistance à des personnes handicapées. Dans ce cas, le salarié travaillant dans cette entreprise sera régi par la Loi sur

les normes du travail, puisqu'il ne s'agit pas de « garde dans le logement de cette personne » au sens du paragraphe 2° de l'article 3 LNT.

Par ailleurs, l'expression « prendre soin » signifie apporter à une personne toute l'attention requise et faire les gestes nécessaires afin d'assurer sa sécurité et son bien-être en général.

2. Le salarié doit effectuer ce travail de façon exclusive.

S'il le fait en plus de travaux ménagers non liés aux besoins immédiats de la personne, il devient un « domestique » au sens de la loi (art. 1, paragr. 6° LNT) et assujéti à celle-ci. Si, par ailleurs, les travaux ménagers effectués par le salarié sont limités à ceux que requièrent les soins immédiats de la personne, comme la préparation de ses repas, la présente exception demeure applicable.

Les besoins immédiats d'une personne dépendent de l'état de cette dernière et ils peuvent varier d'une personne à l'autre. Ainsi, la lessive des vêtements d'un enfant en bas âge constitue un travail ménager lié aux besoins immédiats de cet enfant.

3. L'employeur ne doit pas poursuivre au moyen de ce travail des fins lucratives.

Dès que l'objectif visé par l'employeur est associé à une notion de profits, celui-ci poursuit des fins lucratives. Par conséquent, si l'employeur poursuit des fins lucratives, on ne parle plus de gardien ou de gardienne. La Loi sur les normes du travail s'applique donc au salarié dont l'employeur poursuit des fins lucratives au moyen de ce travail.

4. Cette fonction doit être exercée de manière ponctuelle ou être fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire.

Une nouvelle condition est introduite le 1^{er} juin 2004, selon laquelle la fonction doit être exercée de manière ponctuelle ou être fondée uniquement sur une relation d'entraide familiale ou communautaire. Maintenant, en plus des trois premières conditions, il faut que l'un de ces deux critères soit rempli pour que le salarié soit exclu de l'application de la loi.

L'emploi de l'expression « de manière ponctuelle » signifie que l'engagement est irrégulier, occasionnel ou qu'il tient compte des besoins sporadiques de l'employeur.

Le gardiennage d'entraide familiale s'appuie sur les rapports de soutien mutuel et naturel existant dans une famille et ne se limite pas aux seuls parents ou enfants.

Quant au gardiennage d'entraide dans la communauté, il apparaît comme le reflet du soutien mutuel pouvant exister tant à l'échelle d'une collectivité que d'un groupe plus restreint, par exemple des groupes communautaires ou de partage entre amis ou voisins.

GARDIEN DE PERSONNE QUI NE RÉPOND QU'AUX CONDITIONS 1, 2 ET 3

Depuis le 1^{er} juin 2004, la Loi sur les normes du travail s'applique à ce gardien de personnes, sauf en ce qui a trait au paiement des heures supplémentaires à taux majoré (art. 54, paragr. 9° LNT).

Voir les normes suivantes, qui traitent aussi des gardiens et gardiennes de personnes : art. 123.4, al. 3 et 128 LNT.

COTISATIONS DE L'EMPLOYEUR

L'employeur du gardien de personne qui répond seulement aux trois premières conditions (parce que l'exercice de ses fonctions ne se fait pas de manière ponctuelle ni sur une base d'entraide familiale et communautaire) n'est pas assujéti au paiement des cotisations mentionnées au chapitre III.1, puisque la rémunération

de ce salarié n'est pas une « rémunération assujettie » au sens du paragraphe 2.1° de l'article 39.0.1 LNT.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Poulin, D.T.E. 99T-958 (C.Q.)

La plaignante accomplissait non seulement des travaux liés directement aux besoins de l'enfant, mais également des travaux pour les parents. En conséquence, elle n'avait pas à être exclue de l'application du paragraphe 2 de l'article 3 LNT.

Dary c. Nocera, D.T.E. 99T-482 (C.T.);

Commission des normes du travail c. Pouliot, D.T.E. 99T-1047 (C.Q.)

Lorsque l'employeur exploite une entreprise à des fins lucratives, la présente exception prévue à la loi ne s'applique pas.

Commission des normes du travail c. Tanguay, C.Q. Montréal, n° 500-22-028951-997, 9 juin 2000, j. Vermette

La preuve a démontré que la fonction exclusive de la plaignante consistait à assumer la garde et le soin de l'enfant. La plaignante ne faisait ni la cuisine ni le ménage. Elle est donc visée par l'exception prévue au paragraphe 2 de l'article 3 LNT.

LA LOI

3° au salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20), sauf les normes visées aux articles 79.7, 79.8, 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et II.1 du chapitre V et le chapitre VII;

INTERPRÉTATION

La loi ne s'applique pas au salarié régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction sauf en ce qui a trait aux normes relatives:

1° aux absences et congés pour raisons familiales ou parentales (ce qui inclut les congés parentaux, le congé de maternité, le congé de paternité et certaines absences pour raisons familiales, art. 79.7, 79.8 et 81.1 à 81.15 LNT) et au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 LNT);

2° à l'indemnité de congé annuel lorsqu'elle est relative à un congé mentionné au point 1 (art. 74 LNT);

3° à tout règlement relatif à un congé mentionné au point 1 (art. 89 LNT);

4° au caractère d'ordre public des normes mentionnées au point 1 et à leur effet (chap. IV, sect. IX, art. 93 à 97 LNT);

5° aux recours permettant l'exercice et le respect des droits qui en découlent (chap. V et VII, art. 98 à 123.3 et 139 à 147 LNT).

De plus, la Loi sur les normes du travail s'applique à l'employeur actif dans l'industrie de la construction à l'égard de ses salariés qui ne sont pas régis par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Il pourrait s'agir, par exemple, des employés de bureau.

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie de la construction (art. 19; cette disposition prévoit également certaines exclusions).

Le salarié et l'employeur y sont ainsi définis à l'article 1 :

« r) « salarié » : tout apprenti, manœuvre, ouvrier non spécialisé, ouvrier qualifié, compagnon ou commis, qui travaille pour un employeur et qui a droit à un salaire. »

« j) « employeur » : quiconque, y compris le gouvernement du Québec, fait exécuter un travail par un salarié. »

JURISPRUDENCE

Laliberté c. Otis Canada inc., D.T.E. 94T-109 (T.T.)

« Le travailleur de la construction régi par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction ne peut bénéficier de la Loi sur les normes du travail, sauf quant aux normes relatives aux droits parentaux. »

Commission des normes du travail c. Démolition Bélair inc., D.T.E. 94T-855 (C.Q.)

Même si le salarié ne possédait pas de certificats de compétence, ses tâches étaient visées par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. La Commission des normes du travail n'avait donc pas compétence pour réclamer le salaire, les indemnités pour vacances et jours fériés.

Commission des normes du travail c. Lumilec inc., D.T.E. 97T-244 (C.Q.)

Le salarié qui effectue des travaux hors chantier et dans le secteur résidentiel n'est pas visé par la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Il est donc assujéti à la Loi sur les normes du travail.

LA LOI

4° au salarié visé dans les sous-paragraphes i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1 si le gouvernement détermine par règlement en vertu d'une autre loi, la rémunération de ce salarié ou le tarif qui lui est applicable;

INTERPRÉTATION

Pour que cette exception soit applicable, il ne suffit pas de constater la présence d'un tarif édicté dans un domaine; il faut pouvoir conclure que la rémunération du salarié est fixée par un règlement ou par une loi.

Par exemple, le personnel électoral dont la rémunération est fixée par le Règlement sur le tarif de la rémunération et des frais des membres du personnel électoral (R.R.Q., 1981, c. E-3.3, r.9.2.1) ou par le Règlement sur le tarif des rémunérations payables lors d'élections et de référendums municipaux (R.R.Q., 1981, c. E-2.2, r.2) n'est pas assujéti à la Loi sur les normes du travail (sous réserve de l'article 3.1 LNT).

LA LOI

5° à un étudiant qui travaille au cours de l'année scolaire dans un établissement choisi par un établissement d'enseignement et en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport;

INTERPRÉTATION

Chacune des conditions mentionnées à cette disposition doit être présente pour que l'exception s'applique. Ainsi, pour être exclu de l'application de la loi, le salarié doit réunir les quatre conditions suivantes, soit :

- être un étudiant;
- qui travaille au cours de l'année scolaire;

- dans un établissement choisi par une institution d'enseignement;
- en vertu d'un programme d'initiation au travail approuvé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

Il est important de faire la distinction entre un étudiant au sens du paragraphe 5° de l'article 3 LNT et un stagiaire dans le cadre d'un stage de formation.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Saint-Raymond Plymouth Chrysler inc., D.T.E. 86T-935 (C.P.)

Bien que le salarié ait accepté d'effectuer un stage d'apprentissage gratuitement, l'employeur doit le rémunérer, puisque le stage du salarié n'est pas visé par l'exception prévue à la Loi sur les normes du travail.

LA LOI

6° à un cadre supérieur, sauf les normes visées aux articles 79.7, 79.8, 81.1 à 81.20 et, lorsqu'ils sont relatifs à l'une de ces normes, les deuxième, troisième et quatrième alinéas de l'article 74, le paragraphe 6° de l'article 89, la section IX du chapitre IV, les sections I, II et III du chapitre V et le chapitre VII.

1979, c. 45, a. 3; 1980, c. 5, a. 1; 1985, c. 21, a. 74; 1986, c. 89, a. 50; 1988, c. 41, a. 88; 1990, c. 73, a. 3; 1992, c. 68, a. 157; 1993, c. 51, a. 43; 1994, c. 16, a. 50; 2002, c. 80, a. 2; 2005, c. 28, a. 195.

INTERPRÉTATION

La Loi sur les normes du travail ne s'applique pas aux cadres supérieurs, sauf en ce qui a trait aux normes relatives:

1° aux absences et congés pour raisons familiales ou parentales (ce qui inclut les congés parentaux, le congé de maternité, le congé de paternité et certaines absences pour raisons familiales; art. 79.7, 79.8 et 81.1 à 81.15 LNT) et au harcèlement psychologique (art. 81.18 à 81.20 LNT);

2° à l'indemnité de congé annuel lorsqu'elle est liée à un congé mentionné au point 1 (art. 74 LNT);

3° à tout règlement concernant un congé mentionné au point 1 (art. 89 LNT);

4° au caractère d'ordre public des normes mentionnées au point 1 et à leur effet (chap. IV, sect. IX, art. 93 et 97 LNT);

5° aux recours permettant l'exercice et le respect des droits qui en découlent (chap. V et VII, art. 98 à 123.3 et 139 à 147 LNT).

Le cadre supérieur est exclu de l'application de la loi (sauf pour les normes ci-dessus mentionnées), alors que les cadres intermédiaire et inférieur y sont assujettis, et ce, même en ce qui concerne l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et l'indemnité y afférents. Les heures supplémentaires majorées ne s'appliquent cependant pas non plus à ces cadres (art. 54, paragr. 3° LNT).

Aucune définition de « cadre supérieur » n'est inscrite dans la loi. La jurisprudence a toutefois élaboré divers critères pour déterminer si une personne est ou non un cadre supérieur. Généralement, ces critères ou indices peuvent permettre l'analyse de cette notion de « cadre supérieur » sans toutefois constituer les seuls critères possibles ou déterminants. Rappelons qu'il s'agit là d'une exception excluant certains salariés de l'application presque totale de la loi et qu'à ce titre cette exception doit être interprétée restrictivement.

LA QUALIFICATION DE CADRE SUPÉRIEUR

Le seul fait qu'une personne soit qualifiée de cadre supérieur ne suffit pas pour établir que c'est nécessairement le cas; ce fait peut tout au plus servir d'indice pour établir le statut de la personne.

Ce problème de qualification risque de survenir particulièrement dans la fonction publique ou dans des grandes entreprises. En effet, par exemple, dans la fonction publique, il arrive que des personnes soient désignées sous le vocable de « cadre supérieur » sans toutefois dépendre directement du sous-ministre ou du directeur général d'un organisme.

POSSIBILITÉ D'ABSENCE DE CADRE SUPÉRIEUR DANS UNE ENTREPRISE

Ce critère devient applicable pour une petite entreprise dans laquelle la fonction de direction est exercée par le propriétaire lui-même ou par le principal actionnaire.

QUELQUES CRITÈRES POUR DÉFINIR LE CADRE SUPÉRIEUR

1. Le niveau hiérarchique dans la structure organisationnelle

Le cadre supérieur doit faire partie de la haute direction. Il doit relever du propriétaire, du président, du conseil d'administration ou du directeur général de l'entreprise.

Il est important de considérer la taille de l'entreprise dans l'évaluation de ce critère. Ainsi, dans une petite entreprise, il n'y a généralement qu'un seul « patron » qui exerce les fonctions de direction, c'est-à-dire celui qui dirige les affaires de l'entreprise, bien souvent le propriétaire lui-même ou encore le principal actionnaire. À l'opposé, dans une grande entreprise, où il est impossible que la direction soit physiquement et matériellement assumée par une seule personne; s'opère alors un « fractionnement » de l'exercice de la direction dans des secteurs bien précis.

2. Le niveau de décision

Le cadre supérieur participe à l'élaboration des grandes orientations de l'entreprise, des décisions majeures qui visent l'ensemble de l'entreprise, c'est-à-dire sa rentabilité ou sa croissance, les stratégies et les politiques générales de celle-ci. Il faut distinguer la gestion des opérations courantes ou quotidiennes, qui relève d'un simple exécutant, de l'élaboration des politiques qui encadrent ces opérations, responsabilité qui incombe à un cadre supérieur.

3. Le niveau d'autonomie

Le cadre supérieur jouit d'une grande autonomie et d'un pouvoir décisionnel important.

4. La gestion du personnel

Le cadre supérieur gère du personnel cadre. En fait, le terme « supérieur » présuppose également qu'il existe d'autres cadres dans l'entreprise. Il doit jouer un rôle primordial dans la gestion du personnel en ce qui a trait au pouvoir de lier l'entreprise et les tiers.

5. Les conditions de travail

Le cadre supérieur est parmi les employés les mieux rémunérés de l'entreprise.

APPLICATIONS

1. Personne qui relève directement du conseil d'administration ou du directeur général

Dans des grandes entreprises qui opèrent à l'intérieur de plusieurs établissements, la question se pose de savoir s'il y a lieu de considérer également comme cadre supérieur celui qui dirige l'un des établissements de l'entreprise.

La réponse serait « oui », mais dans la mesure où il existe d'autres niveaux de cadres « en dessous » de cette personne qui, finalement, assumerait la direction d'une partie de l'entreprise.

Toutefois, il y aurait lieu d'exclure les gérants de succursales de petite taille, par exemple une boutique, par opposition à un directeur d'usine d'une grande entreprise.

2. Personne qui siège au conseil d'administration d'une filiale

Il peut arriver qu'une société de portefeuille (« holding ») désigne une personne pour siéger au conseil d'administration d'une entreprise dans laquelle elle possède des intérêts. Cette personne est susceptible d'être considérée comme cadre supérieur lorsqu'elle agit en tant que mandataire pour diriger les affaires de la filiale.

3. Cadre conseil

Certaines personnes pourraient être considérées comme « cadres supérieurs » sans assumer la direction d'un secteur de l'entreprise. Ce sont les cadres conseils qui servent d'appui aux cadres hiérarchiques; il s'agit cependant de cas d'espèces.

4. Statut d'actionnaire

Le fait qu'un cadre soit actionnaire de la compagnie n'implique pas nécessairement qu'il s'agit d'un cadre supérieur. Ce critère peut cependant être utile, tout dépendant du pourcentage de participation.

EXCEPTIONS À L'APPLICATION DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL PRÉVUES PAR D'AUTRES LOIS

D'autres lois prévoient des exclusions à l'application totale de la Loi sur les normes du travail. Voici quelques-unes de ces exclusions:

1. Le professionnel de la santé

L'article 19 de la Loi sur l'assurance-maladie (L.R.Q., c. A-29) prévoit que:

« Les dispositions du Code du travail (L.R.Q., c. C-27) et de la Loi sur les normes du travail (c. N-1.1) ne s'appliquent pas à un professionnel de la santé visé par une entente conclue en vertu du présent article qui rend des services assurés dans une installation maintenue par un établissement ou pour le compte d'un établissement. »

Le « professionnel de la santé » est ainsi défini au paragraphe *b)* de l'article 1 de la Loi sur l'assurance-maladie:

« *b)* professionnel de la santé ou professionnel: tout médecin, dentiste, optométriste ou pharmacien légalement autorisé à fournir des services assurés; »

C'est au paragraphe *o)* de l'article 1 qu'est défini le terme « établissement »:

« *o)* établissement: un établissement visé par la Loi sur les services de santé et les services sociaux ou par la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris. »

Dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (L.R.Q., c. S-5), « l'établissement » est ainsi défini à l'article 1 :

« a) établissement : un centre local de services communautaires, un centre hospitalier, un centre de services sociaux ou un centre d'accueil. »

Dans la Loi sur les services de santé et les services sociaux (LSSS) (L.R.Q., c. S-4.2), il faut se référer aux articles 79 et 94 à 99.1 pour connaître les établissements visés. Il s'agit essentiellement de toute personne ou société qui exerce des activités propres à la mission de l'un ou de plusieurs des centres suivants :

- Centre local de services communautaires ;
- Centre hospitalier ;
- Centre de protection de l'enfance et de la jeunesse ;
- Centre d'hébergement et de soins de longue durée ;
- Centre de réadaptation.

Il est à remarquer qu'un cabinet privé de professionnels n'est pas un établissement (art. 95 LSSS).

2. Condamnation pénale – travaux compensatoires

L'article 340 du Code de procédure pénale (L.R.Q., c. C-25.1) prévoit que :

« Le chapitre III de la Loi sur l'administration publique (c. A-6.01), le Code du travail (c. C-27), la Loi sur les décrets de convention collective (c. D-2), la Loi sur la fonction publique (c. F-3.1.1), la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (c. F-5), la Loi sur les normes du travail (c. N-1.1), le chapitre IV de la Loi sur le bâtiment (c. B-1.1), la Loi sur les maîtres électriciens (c. M-3), la Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie (c. M-4) et la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (c. R-20) ne s'appliquent pas lorsque des travaux compensatoires sont exécutés en vertu du présent chapitre. »

3. Personne incarcérée

L'article 202 de la Loi sur le système correctionnel du Québec (L.R.Q., c. S-40.1) prévoit que :

« Le chapitre III de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01), le chapitre IV de la Loi sur le bâtiment (chapitre B-1.1), le Code du travail (chapitre C-27), la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1), la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (chapitre F-5), la Loi sur les maîtres électriciens (chapitre M-3), la Loi sur les maîtres mécaniciens en tuyauterie (chapitre M-4), la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) et la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20) ne s'appliquent pas aux personnes prévenues et contrevenantes qui effectuent :

- 1° un travail à l'intérieur d'un établissement de détention ;
- 2° un travail à l'extérieur d'un établissement de détention dans une entreprise opérée par le Fonds de soutien à la réinsertion sociale constitué dans cet établissement ;
- 3° des heures de service communautaire dans le cadre d'une ordonnance de probation ou d'une ordonnance de sursis. »

4. Mesure ou programme d'aide à l'emploi

L'article 11 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles prévoit que :

« Sauf dans les cas et dans la mesure prévus par règlement, les dispositions du chapitre III de la Loi sur l'administration publique (chapitre A-6.01), du Code du travail

(chapitre C-27), de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2), de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) et de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent à une activité de travail réalisée dans le cadre d'une mesure ou d'un programme établi par le ministre.»

Le règlement auquel on se réfère s'intitule le Règlement sur l'aide aux personnes et aux familles (L.R.Q., c. A-13.1.1, r.1). On y lit plus particulièrement à l'article 6 que :

« Les dispositions du Code de travail (L.R.Q., c. C-27), de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., c. D-2), de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) et de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) ne s'appliquent pas à une activité de travail qui n'est pas régie par le Code ou la loi visés.

De même, ces dispositions ne s'appliquent pas aux activités de travail réalisées dans le cadre des mesures ou programmes d'aide à l'emploi axés sur la formation ou l'acquisition de compétences. Elles ne s'appliquent pas non plus aux activités de travail réalisées dans le cadre de mesures ou programmes d'aide à l'emploi qui prévoient la réalisation de stages d'exploration en milieu de travail visant à préciser l'orientation professionnelle ou à appuyer l'intégration dans un emploi ou la préparation pour l'emploi, pendant les 4 premières semaines de chacun de ces stages, ni à celles réalisées dans le cadre de la mesure d'aide à l'emploi « Jeunes volontaires ».

En outre, les dispositions de ces lois ne s'appliquent pas à une personne qui réalise certaines activités de travail dans le cadre d'une mesure ou d'un programme d'aide et d'accompagnement social, si ces activités s'inscrivent dans une démarche visant à développer son autonomie et à favoriser son insertion sociale et professionnelle.»

JURISPRUDENCE

Cadre supérieur

Commission des normes du travail c. Beaulieu, D.T.E. 2001T-107 (C.A.)

La Cour d'appel retient six éléments pour évaluer le statut de cadre supérieur. Elle précise que l'expression « cadre supérieur » doit être interprétée restrictivement. Chaque cas est un cas d'espèce. Certains des critères peuvent être utilisés selon la grosseur de l'entreprise, son caractère lucratif ou non, la structure de son personnel et son secteur d'activité. La cour précise que les cinquième et sixième éléments sont des indices clés :

- sa position hiérarchique : le cadre doit faire partie de la haute direction ;
- l'importance de son rôle, de sa discrétion, de sa liberté d'action et des pouvoirs qui lui permettent, notamment, de lier l'entreprise à des tiers ;
- le fait que le cadre relève, en règle générale, directement du président de l'entreprise, de ses propriétaires ou du conseil d'administration ;
- ses conditions de travail ainsi que son arrivée et sa progression dans l'entreprise ;
- sa participation à l'élaboration des décisions stratégiques et des politiques de l'entreprise, de même qu'à la détermination des moyens pour en assurer la rentabilité ou la croissance ;
- le fait qu'il jouisse d'une grande autonomie, d'une discrétion significative et d'un pouvoir décisionnel important, au lieu d'être un simple exécutant des décisions et des priorités de l'employeur.

Commission des normes du travail c. Boulangerie de Mailly inc., D.T.E. 2002T-114 (C.Q.)

Pour être considérée comme un cadre supérieur, la personne doit bénéficier d'une délégation importante des pouvoirs administratifs.

Paradis c. Saint-Isidore (municipalité de), 2005 CQCRT 0014

Le directeur d'un service des incendies qui ne possède pas de pouvoir décisionnel pouvant influencer de façon significative les orientations et les politiques de la municipalité n'est pas un cadre supérieur. Dans le présent cas, les responsabilités du directeur sont plutôt celles d'un chef d'équipe.

Commission des normes du travail c. 3564762 Canada inc., D.T.E. 2003T-939 (C.Q.)

Le salarié n'est pas nécessairement un cadre supérieur, malgré le fait qu'il avait la responsabilité de 20 à 30 employés. Il n'était qu'un élément permettant l'application des politiques et orientations de l'entreprise.

Chevanelle c. J.A. Léveillé & Fils (1990) inc., D.T.E. 2003T-198 (C.R.T.)

La notion de cadre supérieur doit être interprétée de façon restrictive. Le décideur doit qualifier le statut du plaignant au moment de la fin d'emploi.

Forest c. Collectif plein de bon sens, D.T.E. 2004T-158 (C.R.T.)

Le fait pour le plaignant, coordonnateur d'un service communautaire, d'avoir beaucoup d'autonomie dans la gestion de son temps et de bénéficier de discrétion dans ses activités n'en faisait pas un cadre supérieur.

Allard c. Vignola, D.T.E. 99T-191 (C.S.)

La qualification de cadre supérieur appartient au commissaire et est une question intrajuridictionnelle. La norme de contrôle est donc celle du manifestement déraisonnable.

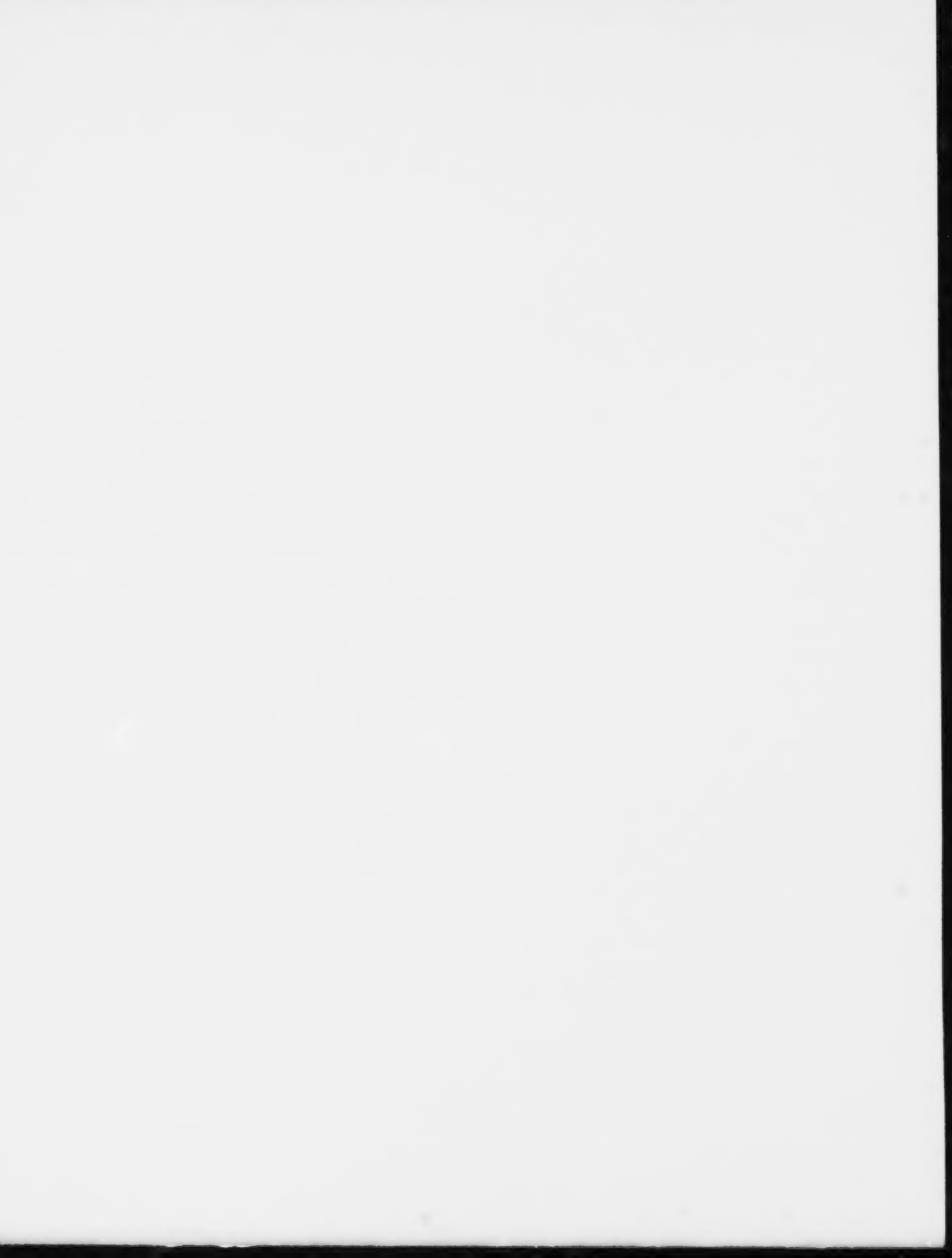
LA LOI

3.1. Malgré l'article 3, les sections V.2 et VI.1 du chapitre IV, les articles 122.1 et 123.1 et la section II.1 du chapitre V s'appliquent à tout salarié et à tout employeur.

1982, c. 12, a. 1; 1990, c. 73, a. 4; 2002, c. 80, a. 3.

INTERPRÉTATION

Les dispositions relatives au harcèlement psychologique et à la retraite (chap. IV, sect. V.2 et VI.1) s'appliquent à tout salarié et à tout employeur, même ceux qui sont exclus de l'application de la loi à l'article 3.



CHAPITRE III

LA COMMISSION

LA LOI

4. Un organisme est institué sous le nom de « Commission des normes du travail ».
1979, c. 45, a. 4.

5. La Commission surveille la mise en œuvre et l'application des normes du travail. Elle exerce en particulier les fonctions suivantes :

1° informer et renseigner la population en ce qui a trait aux normes du travail ;

1.1° informer et renseigner les salariés et les employeurs sur leurs droits et leurs obligations prévus à la présente loi ;

INTERPRÉTATION

Voir les paragraphes 13° à 15° de l'article 39 LNT pour plus de précisions sur les pouvoirs accordés à la Commission relativement à la diffusion de documents d'information et l'article 87 LNT sur l'obligation qui revient à l'employeur à ce sujet.

JURISPRUDENCE

Église de scientologie c. Commission des normes du travail, [1987] 200 (C.A.I.)

La Commission des normes du travail est une corporation au sens du Code civil du Québec. Elle a pour fonction de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail.

La Commission des normes du travail, pour respecter son mandat, procède à des enquêtes et recueille des renseignements qui lui permettent de découvrir les infractions commises.

Association des policiers provinciaux du Québec c. Procureur général du Québec, D.T.E. 97T-458 (C.A.)

La Commission des normes du travail n'est pas un tribunal administratif. Elle ne possède pas une compétence exclusive en matière de normes du travail.

LA LOI

2° surveiller l'application des normes du travail et, s'il y a lieu, transmettre ses recommandations au ministre ;

3° recevoir les plaintes des salariés et les indemniser dans la mesure prévue par la présente loi et les règlements ;

4° (*paragraphe abrogé*) ;

5° tenter d'amener les employeurs et les salariés à s'entendre quant à leurs mésententes relatives à l'application de la présente loi et des règlements.

1979, c. 45, a. 5 ; 1990, c. 73, a. 5 ; 2002, c. 80, a. 4.

INTERPRÉTATION

Il incombera officiellement à la Commission, à l'occasion d'un différend relatif à l'application de la loi et des règlements, d'informer l'employeur et le salarié de la teneur des normes à la base de ce différend et de tenter d'amener les parties à s'y conformer.

LA LOI

6. La Commission est une personne morale.

1979, c. 45, a. 6 ; 1999, c. 40, a. 196.

6.1. La Commission peut conclure des ententes conformément à la loi avec un ministère ou un organisme du gouvernement en vue de l'application des lois et des règlements qu'elle administre.

1994, c. 46, a. 1.

6.2. (Abrogé).

1997, c. 2, a. 1; 2000, c. 15, a. 138; 2001, c. 26, a. 138; D. 1314-2002.

7. La Commission a son siège à l'endroit déterminé par le gouvernement; un avis de la situation ou de tout changement de la situation du siège est publié à la *Gazette officielle du Québec*.

La Commission peut tenir ses séances à tout endroit au Québec.

1979, c. 45, a. 7.

8. La Commission est composée d'au plus 13 membres, nommés par le gouvernement, dont un président et au moins une personne provenant de chacun des groupes suivants :

- 1° les salariés non syndiqués;
- 2° les salariés syndiqués;
- 3° les employeurs du milieu de la grande entreprise;
- 4° les employeurs du milieu de la petite et de la moyenne entreprise;
- 5° les employeurs du milieu coopératif;
- 6° les femmes;
- 7° les jeunes;
- 8° la famille;
- 9° les communautés culturelles.

Ces neuf membres sont nommés après consultation d'associations ou d'organismes représentatifs de leur groupe respectif.

Les membres, autres que le président, doivent provenir en nombre égal du milieu des salariés et du milieu des employeurs.

1979, c. 45, a. 8; 1990, c. 73, a. 6.

INTERPRÉTATION

Cette disposition détermine la composition du conseil d'administration de façon qu'il soit représentatif des différents groupes sociaux. Elle précise également les modalités de nomination d'un membre.

De plus, elle assure un équilibre au sein du conseil d'administration relativement aux intérêts respectifs des salariés et des employeurs.

LA LOI

9. Le président de la Commission est nommé pour un mandat n'excédant pas cinq ans. Les autres membres sont nommés pour un mandat n'excédant pas trois ans.

1979, c. 45, a. 9.

10. Le président exerce ses fonctions à temps complet. Il préside les réunions de la Commission.

Il est également directeur général de la Commission et à ce titre il est responsable de l'administration et de la direction de la Commission dans le cadre de ses règlements.

1979, c. 45, a. 10.

10.1. Dans l'exercice de ses fonctions visées au deuxième alinéa de l'article 10, le président est assisté par deux vice-présidents.

1992, c. 26, a. 1; 1999, c. 52, a. 1.

10.2. Les vice-présidents sont nommés par le gouvernement, pour un mandat n'excédant pas cinq ans. Ils exercent leurs fonctions à plein temps.

Le président ou, à défaut, le ministre désigne un des vice-présidents pour remplacer le président dans l'exercice de toutes ses fonctions en cas d'absence ou d'empêchement de celui-ci.

1992, c. 26, a. 1; 1999, c. 40, a. 196; 1999, c. 52, a. 2.

11. La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à exercer les pouvoirs qui lui sont conférés par la présente loi.

1979, c. 45, a. 11.

12. À l'expiration de son mandat, un membre de la Commission ou un vice-président demeure en fonction jusqu'à ce qu'il soit remplacé ou nommé de nouveau.

1979, c. 45, a. 12; 1992, c. 26, a. 2; 1999, c. 52, a. 3.

13. Si un membre de la Commission ou un vice-président ne termine pas son mandat, le gouvernement lui nomme un remplaçant pour la durée du mandat qui reste à écouler.

1979, c. 45, a. 13; 1992, c. 26, a. 3; 1999, c. 52, a. 4.

14. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 14; 1992, c. 26, a. 4.

15. La Commission se réunit au moins une fois par trois mois.

1979, c. 45, a. 15.

16. Le quorum des séances de la Commission est constitué par la majorité des membres dont le président.

Les décisions sont prises à la majorité des voix; en cas d'égalité, le président a un vote prépondérant.

1979, c. 45, a. 16.

17. Une décision signée par tous les membres a la même valeur que si elle avait été prise en séance ordinaire.

1979, c. 45, a. 17.

18. Les procès-verbaux des séances de la Commission approuvés par cette dernière sont authentiques et il en est de même des copies ou extraits certifiés conformes par le président, un vice-président ou le secrétaire de la Commission.

1979, c. 45, a. 18; 1992, c. 26, a. 5; 1999, c. 52, a. 5.

19. Le gouvernement fixe, suivant le cas, les conditions de travail, le traitement, le traitement additionnel, les allocations et les indemnités ou avantages sociaux auxquels ont droit le président, les autres membres et les vice-présidents de la Commission.

1979, c. 45, a. 19; 1992, c. 26, a. 6; 1999, c. 52, a. 6.

20. Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission sont nommés suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1).

1979, c. 45, a. 20; 1983, c. 55, a. 161, 2000, c. 8, a. 242.

21. Les dépenses de la Commission, y compris les traitements, allocations et indemnités ou avantages sociaux des vice-présidents de la Commission, de son secrétaire, de ses membres et de son personnel, sont payées à même ses revenus.

1979, c. 45, a. 21; 1992, c. 26, a. 7; 1999, c. 52, a. 7.

22. Les membres de la Commission et les vice-présidents ne peuvent être poursuivis en justice en raison d'actes accomplis de bonne foi dans l'exercice de leurs fonctions.

Sauf sur une question de compétence, aucun des recours prévus aux articles 33 et 834 à 846 du Code de procédure civile (chapitre C-25) ne peut être exercé, ni aucune injonction accordée contre la Commission, un membre ou les vice-présidents de la Commission agissant en leur qualité officielle.

1979, c. 45, a. 22; 1992, c. 26, a. 8; 1999, c. 52, a. 8.

23. Un juge de la Cour d'appel peut, sur requête, annuler sommairement un bref et une ordonnance ou injonction délivrés ou accordés à l'encontre de l'article 22.

1979, c. 45, a. 23; 1979, c. 37, a. 43.

24. Le président et les vice-présidents ne peuvent, sous peine de déchéance de leur charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans une entreprise mettant en conflit leur intérêt personnel et celui de la Commission. Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si un tel intérêt leur échoit par succession ou par donation pourvu qu'ils y renoncent ou en disposent avec toute la diligence possible.

Un membre de la Commission autre que le président qui a un intérêt dans une entreprise doit, sous peine de déchéance de sa charge, le révéler par écrit aux autres membres de la Commission et s'abstenir de participer à une décision portant sur l'entreprise dans laquelle il a cet intérêt.

1979, c. 45, a. 24; 1992, c. 26, a. 9; 1999, c. 52, a. 9.

25. L'exercice financier de la Commission se termine le 31 mars de chaque année.

1979, c. 45, a. 25.

26. La Commission doit, au plus tard dans les six mois qui suivent la fin de son exercice financier, remettre au ministre un rapport de ses activités pour cet exercice financier; ce rapport doit contenir tous les renseignements que le ministre peut exiger.

La Commission doit fournir au ministre tout autre renseignement que ce dernier requiert quant à ses opérations.

1979, c. 45, a. 26; 1990, c. 73, a. 7.

27. Le ministre dépose le rapport de la Commission devant l'Assemblée nationale, si elle est en session, dans les 30 jours de sa réception; s'il le reçoit alors qu'elle ne siège pas, il le dépose dans les 30 jours de l'ouverture de la session suivante ou de la reprise des travaux, selon le cas.

1979, c. 45, a. 27.

28. Les livres et les comptes de la Commission sont vérifiés chaque année par le vérificateur général et en outre chaque fois que le décrète le gouvernement.

Le rapport du vérificateur général doit accompagner le rapport annuel de la Commission.

1979, c. 45, a. 28.

28.1. La Commission des normes du travail contribue au fonds de la Commission des relations du travail, visé à l'article 137.62 du Code du travail (chapitre C-27), pour pourvoir aux dépenses encourues par cette Commission relativement aux recours instruits devant elle en vertu des sections II à III du chapitre V de la présente loi.

Le montant et les modalités de versement de la contribution de la Commission des normes du travail sont déterminés par le gouvernement, après consultation de la Commission par le ministre.

2001, c. 26, a. 139; D. 1262-2002; 2006, c. 58, a. 66.

29. La Commission peut, par règlement :

1° adopter des règles de régie interne;

2° constituer des comités pour l'examen des questions qu'elle détermine;

3° rendre obligatoire, pour un employeur ou pour une catégorie d'employeurs qu'elle indique, un système d'enregistrement ou la tenue d'un registre où peuvent être indiqués le nom et résidence de chacun de ses salariés, son emploi, l'heure à laquelle le travail a commencé, a été interrompu, repris et achevé chaque jour, la nature de ce travail et le salaire payé, avec mention du mode et de l'époque du paiement ainsi que tout autre renseignement jugé utile à l'application de la présente loi ou d'un règlement;

INTERPRÉTATION

JURISPRUDENCE

Voir le Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre.

Commission des normes du travail c. Cercueils André (1992) inc., D.T.E. 96T-538 (C.Q.)

Lorsque la version du salarié permet à la Commission des normes du travail de penser qu'il y a eu congédiement déguisé et que les prétentions de l'employeur sont à l'effet contraire, il ne peut s'agir d'abus de droit de la part de la Commission. Ainsi, lorsqu'il appert clairement de la preuve qu'il s'agit de deux versions contradictoires, il ne peut être question de poursuite abusive de la part de la Commission des normes du travail.

LA LOI

3.1° obliger un employeur ou tout employeur d'une catégorie d'employeurs de l'industrie du vêtement qu'elle indique et qui, n'eût été de l'expiration de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2, seraient visés par l'un de ceux-ci, à lui transmettre, selon la procédure, la fréquence et pendant la période qu'elle détermine, un rapport contenant les mentions prévues au paragraphe 3° qu'elle indique et tout autre renseignement jugé utile à l'application de la présente loi ou d'un règlement;

4° (paragraphe abrogé);

5° (paragraphe abrogé);

6° déterminer la nature des créances qui donnent droit aux versements qu'elle est autorisée à faire en application de l'article 112, les conditions d'admissibilité à ces versements, leur montant et les modalités de leur paiement au salarié;

(NON EN VIGUEUR)*

7° fixer les taux, n'excédant pas 1 %, de la cotisation prévue à l'article 39.0.2.

1979, c. 45, a. 29; 1983, c. 43, a. 9; 1990, c. 73, a. 8; 1994, c. 46, a. 2; 1999, c. 57, a. 1; 2002, c. 80, a. 5.

** NDLR: Cette disposition entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement (1979, c. 45, a. 171).*

29.1. (Abrogé).

1990, c. 73, a. 9, 1994, c. 46, a. 3.

29.2. (Abrogé).

1990, c. 73, a. 9, 1994, c. 46, a. 3.

30. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 30; 1986, c. 89, a. 50; 1988, c. 84, a. 700; 1990, c. 73, a. 10; 1992, c. 21, a. 192; 1992, c. 68, a. 157; 1994, c. 23, a. 23; 1994, c. 46, a. 3.

31. Les règlements visés dans les paragraphes 1° et 2° de l'article 29 sont transmis au ministre et entrent en vigueur sur approbation du gouvernement.

1979, c. 45, a. 31.

32. Les règlements visés dans les paragraphes 3° à 7° de l'article 29 sont transmis au ministre et soumis à l'approbation du gouvernement.

1979, c. 45, a. 32; 1994, c. 46, a. 4.

33. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 33; 1997, c. 72, a. 1.

34. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 34; 1997, c. 72, a. 1.

35. Le gouvernement peut approuver avec ou sans modification un règlement visé dans les paragraphes 3° à 7° de l'article 29.

1979, c. 45, a. 35; 1997, c. 72, a. 2.

36. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 36; 1997, c. 72, a. 3.

37. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 37; 1997, c. 72, a. 3.

38. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 38; 1997, c. 72, a. 3.

39. La Commission peut :

- 1° établir le salaire payé à un salarié par un employeur ;
- 2° établir des formulaires à l'usage des employeurs et des salariés ;
- 3° établir ou compléter le certificat de travail prévu par l'article 84 lorsque l'employeur refuse ou néglige de le faire ;
- 4° percevoir ou recevoir les sommes dues à un salarié en vertu de la présente loi ou d'un règlement et lui en faire remise ;
- 5° accepter pour un salarié qui y consent ou pour un groupe de salariés visés dans une réclamation et dont la majorité y consent, un paiement partiel en règlement des sommes que lui doit son employeur ;

INTERPRÉTATION

La Commission peut accepter un paiement partiel des sommes dues par l'employeur pour un salarié qui y consent ou pour un groupe de salariés lorsque la majorité y consent.

LA LOI

6° verser les sommes qu'elle juge dues par un employeur à un salarié en vertu de la présente loi ou d'un règlement jusqu'à concurrence du salaire minimum en tenant compte, le cas échéant, des majorations qui y sont prévues ; **(NON EN VIGUEUR)***

7° (paragraphe abrogé) ;

8° intenter en son propre nom et pour le compte d'un salarié, le cas échéant, une poursuite visant à recouvrer des sommes dues par l'employeur en vertu de la présente loi ou d'un règlement et ce, malgré toute loi à ce contraire, une opposition ou renonciation expresse ou implicite du salarié et sans être tenue de justifier d'une cession de créance du salarié ;

INTERPRÉTATION

La Commission exerce son recours en vertu de pouvoirs législatifs qui lui sont conférés et non pas à titre de mandataire d'un salarié (voir l'interprétation de l'article 98 LNT).

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. 9092-5553 Québec inc., D.T.E. 2004T-1072 (C.A.)

La Commission des normes du travail intente la poursuite en son propre nom, mais pour le compte du salarié. Puisque la créance n'est pas exigible pour le compte personnel du demandeur, la réclamation de la Commission n'est pas une petite créance.

Par ailleurs, l'opposition ou la renonciation du salarié n'a aucun effet sur l'habilité de la Commission à agir en justice.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.)

La Commission des normes du travail n'est pas le mandataire du salarié. Vu la définition du mandat prévu au Code civil du Québec, on ne peut qualifier la relation entre le salarié et la Commission de mandat. Bien qu'elle agisse pour le compte du salarié, la Commission tient son pouvoir d'agir non pas du salarié, mais bien de la loi.

Commission des normes du travail c. Normandin, D.T.E. 93T-957 (C.Q.)

Une compensation ou une transaction ne peuvent être opposées à la Commission des normes du travail, puisque celle-ci exerce un recours en vertu des pouvoirs législatifs qui lui sont conférés et non à titre de mandataire du salarié. L'employeur

qui aurait une réclamation à faire valoir contre un salarié ne peut se porter demandeur reconventionnel s'il est poursuivi par la Commission. Il devra faire valoir sa réclamation contre le salarié par une action directe et distincte contre ce dernier.

LA LOI

9° intervenir en son propre nom et pour le compte d'un salarié, le cas échéant, dans une procédure relative à l'insolvabilité de l'employeur;

10° intervenir à tout moment dans une instance relative à l'application de la présente loi, à l'exception du chapitre III.1, ou d'un règlement;

11° autoriser un mode de versement du salaire autre que celui que prévoit l'article 42;

12° autoriser l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire aux conditions prévues à l'article 53;

13° élaborer et diffuser des documents d'information portant sur les normes du travail et mettre ceux-ci à la disposition de toute personne ou organisme intéressé, particulièrement les employeurs et les salariés;

14° exiger d'un employeur qu'il remette au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit, qu'il l'affiche dans un endroit visible et facilement accessible à l'ensemble de ses salariés ou qu'il en diffuse le contenu;

15° si elle l'estime nécessaire, indiquer à l'employeur la manière dont il est tenu de remettre, d'afficher ou de diffuser un document d'information qu'elle lui fournit.

1979, c. 45, a. 39; 1990, c. 73, a. 11; 1994, c. 46, a. 5; 2002, c. 80, a. 6

** NDLR: Cette disposition entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement (1979, c. 45, a. 171).*

INTERPRÉTATION

Les paragraphes 13° à 15° de l'article 39 LNT donnent de nouveaux pouvoirs à la Commission. En effet, la Commission peut décider d'intervenir auprès d'un employeur pour lui indiquer, par exemple, à quel endroit un des documents d'information qu'elle a produits doit être affiché sur les lieux de travail. L'article 87 LNT établit une norme de diffusion et d'affichage à laquelle l'employeur doit se conformer.

CHAPITRE III.1 COTISATION

SECTION I INTERPRÉTATION

LA LOI

39.0.1. Dans le présent chapitre, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **employeur assujetti** » : quiconque verse une rémunération assujettie à l'exception des entités suivantes :

- 1° une communauté métropolitaine;
- 2° une municipalité;
- 3° une société de transport en commun visée par l'article 1 de la Loi sur les sociétés de transport en commun (chapitre S-30-01);
- 4° une commission scolaire;
- 5° le Comité de gestion de la taxe scolaire de l'île de Montréal;
- 6° une fabrique;
- 7° une corporation de syndics pour la construction d'églises;
- 8° une institution ou organisme de bienfaisance dont l'objet est de venir en aide gratuitement et directement à des personnes physiques dans le besoin;
- 9° une institution religieuse;
- 10° un établissement d'enseignement;
- 11° une garderie;
- 12° la Commission de la construction du Québec;
- 13° un comité paritaire constitué en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2);
- 14° le gouvernement, ses ministères et les organismes et personnes dont la loi ordonne que le personnel soit nommé suivant la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) ou dont le fonds social appartient en totalité au gouvernement;
- 15° un organisme visé par une loi de l'Assemblée nationale ou par une décision du gouvernement, du Conseil du trésor ou d'un ministre et dont les crédits de fonctionnement sont pris à même le fonds consolidé du revenu, apparaissent en tout ou en partie dans le budget de dépenses soumis à l'Assemblée nationale ou sont financés en totalité par un budget de transfert d'un ministère;
- 16° le lieutenant-gouverneur, l'Assemblée nationale ainsi qu'une personne que désigne l'Assemblée nationale pour exercer une fonction relevant de l'Assemblée nationale;

INTERPRÉTATION

Les organismes dont il est fait mention dans cette disposition sont assujettis aux autres dispositions de la loi. En effet, la Cour d'appel est d'opinion que, si le législateur a pris soin d'exclure ces « organismes » de l'application des dispositions sur la cotisation, c'est qu'il les considérait comme assujettis aux autres dispositions de la loi.

LA LOI

« **rémunération** » : si le salarié est un employé au sens de l'article 1 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), son salaire de base, au sens de l'article 1159.1 de cette loi, et si le salarié n'est pas un tel employé, son salaire. Cette expression comprend également les sommes payées pour délai-congé et lors de la résiliation du contrat de travail;

« rémunération assujettie » : la rémunération versée à un salarié à l'exception de :

1° la rémunération versée à un salarié en vertu de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (chapitre R-20);

2° la rémunération versée à un domestique;

2.1° la rémunération versée à un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives;

INTERPRÉTATION

Le salarié visé au paragraphe 2.1° de cette définition est celui :

1. qui assume la garde ou prend soin de la personne dans le logement de celle-ci;
 2. qui effectue ce travail de façon exclusive; et
 3. dont l'employeur ne poursuit pas, au moyen de ce travail, de fins lucratives.
- Il s'agit des trois premières conditions du paragraphe 2° de l'article 3 LNT, lesquelles sont explicitées dans l'interprétation de cet article.

LA LOI

3° la rémunération versée par un employeur régi par un décret quant à la rémunération qui fait l'objet d'un prélèvement par un comité paritaire;

4° la rémunération versée par un établissement, un conseil régional ou une famille d'accueil visés respectivement par les paragraphes a, f et o de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (chapitre S-5) dans la proportion des sommes d'argent qu'ils reçoivent en vertu de cette loi;

5° la rémunération versée par un établissement, une agence ou une ressource de type familial visés par la Loi sur les services de santé et les services sociaux (chapitre S-4.2) dans la proportion des sommes d'argent qu'ils reçoivent en vertu de cette loi;

6° 50 % de la rémunération gagnée par un salarié à l'aide d'un camion, d'un tracteur, d'une chargeuse, d'une débusqueuse ou d'un équipement lourd de même nature, fourni par le salarié et à ses frais;

7° l'excédent du total de la rémunération versée à un salarié pour l'année ou du montant déterminé au paragraphe 6° lorsque celui-ci est applicable à l'égard du salarié, sur un montant égal au maximum annuel assurable déterminé pour l'année en vertu de l'article 66 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001);

8° la rémunération versée à un salarié exclu totalement de l'application de la présente loi par l'article 3.

Pour l'application du présent chapitre, les règles suivantes s'appliquent :

1° un renvoi dans le présent chapitre à un salaire, une rémunération ou une rémunération assujettie, qu'un employeur verse, ou a versé, est un renvoi à un salaire, une rémunération ou une rémunération assujettie, que cet employeur verse, alloue, confère ou paie, ou a versé, alloué, conféré ou payé;

2° un salarié est réputé travailler au Québec lorsque l'établissement de l'employeur où le salarié se présente au travail y est situé ou, s'il n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de l'employeur, lorsque l'établissement de l'employeur d'où il reçoit sa rémunération est situé au Québec. Le mot « établissement » comprend un établissement au sens du chapitre III du titre II du livre I de la partie I de la Loi sur les impôts;

3° un salarié qui se présente au travail à un établissement de son employeur désigne :

- a) relativement à une rémunération assujettie qui n'est pas décrite au sous-paragraphe *b*, un salarié qui se présente au travail à cet établissement pour la période habituelle de paie du salarié à laquelle se rapporte cette rémunération assujettie;
- b) relativement à une rémunération assujettie qui est versée à titre de boni, d'augmentation avec effet rétroactif ou de paie de vacances, qui est versée à un fiduciaire ou à un dépositaire à l'égard du salarié ou qui ne se rapporte pas à une période habituelle de paie du salarié, un salarié qui se présente au travail habituellement à cet établissement;

4° lorsque, au cours d'une période habituelle de paie d'un salarié, celui-ci se présente au travail à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, ce salarié est réputé pour cette période, relativement à une rémunération assujettie qui n'est pas décrite au sous-paragraphe *b* du paragraphe 3° :

- a) sauf si le sous-paragraphe *b* s'applique, ne se présenter au travail qu'à cet établissement au Québec;
- b) ne se présenter au travail qu'à cet établissement à l'extérieur du Québec, lorsque, au cours de cette période, il se présente au travail principalement à un tel établissement de son employeur;

5° lorsqu'un salarié se présente au travail habituellement à un établissement au Québec de son employeur ainsi qu'à un établissement de celui-ci à l'extérieur du Québec, ce salarié est réputé, relativement à une rémunération assujettie décrite au sous-paragraphe *b* du paragraphe 3°, ne se présenter au travail habituellement qu'à cet établissement au Québec;

6° lorsqu'un salarié n'est pas requis de se présenter au travail à un établissement de son employeur et que sa rémunération ne lui est pas versée d'un tel établissement situé au Québec, ce salarié est réputé se présenter au travail à un établissement de son employeur situé au Québec pour une période de paie si, en fonction de l'endroit où il se rapporte principalement au travail, de l'endroit où il exerce principalement ses fonctions, du lieu principal de résidence du salarié, de l'établissement d'où s'exerce la supervision du salarié, de la nature des fonctions exercées par le salarié ou de tout autre critère semblable, l'on peut raisonnablement considérer qu'il est, pour cette période de paie, un salarié de cet établissement;

7° lorsqu'un salarié d'un établissement, situé ailleurs qu'au Québec, d'un employeur rend un service au Québec à un autre employeur qui n'est pas l'employeur du salarié, ou pour le bénéfice d'un tel autre employeur, un montant que l'on peut raisonnablement considérer comme la rémunération gagnée par le salarié pour rendre le service est réputé une rémunération versée par l'autre employeur, dans la période de paie au cours de laquelle la rémunération est versée au salarié, à un salarié de l'autre employeur qui se présente au travail à un établissement de l'autre employeur situé au Québec si les conditions suivantes sont satisfaites :

- a) au moment où le service est rendu, l'autre employeur a un établissement situé au Québec;
- b) le service rendu par le salarié est, à la fois :
 - i. exécuté par le salarié dans le cadre habituel de l'exercice de ses fonctions auprès de son employeur;
 - ii. rendu à l'autre employeur, ou pour son bénéfice, dans le cadre des activités régulières et courantes d'exploitation d'une entreprise par l'autre employeur;
 - iii. de la nature de ceux qui sont rendus par des salariés d'employeurs qui exploitent le même genre d'entreprise que l'entreprise visée par le sous-paragraphe ii;
- c) le montant n'est pas inclus par ailleurs dans une rémunération assujettie versée par l'autre employeur qui est déterminée pour l'application du présent chapitre;

8° le paragraphe 7° ne s'applique pas à l'égard d'une période de paie d'un autre employeur y visé si le ministre du Revenu est d'avis qu'une réduction de la cotisation payable en vertu du présent chapitre par les employeurs visés par ce paragraphe 7° n'est pas l'un des buts ou des résultats escomptés de la conclusion ou du maintien en vigueur :

- a) soit de l'entente en vertu de laquelle le service est rendu par le salarié visé par ce paragraphe 7° à l'autre employeur pour son bénéfice ;
- b) soit de toute autre entente affectant le montant d'une rémunération assujettie versée par l'autre employeur dans la période de paie pour l'application du présent chapitre et que le ministre du Revenu considère comme liée à l'entente de fourniture de services visée par le sous-paragraphe a.

1994, c. 46, a. 6; 1995, c. 63, a. 280; 1996, c. 2, a. 744, 1997, c. 85, a. 362; 1999, c. 40, a. 196; 2000, c. 8, a. 239, a. 242; D. 1027-2000; 2000, c. 56, a. 218; 2002, c. 9, a. 144, 2002, c. 75, a. 33; 2002, c. 80, a. 7; 2003, c. 2, a. 303; 2005, c. 38, a. 347; 2005, c. 32, a. 308.

SECTION II COTISATION ET PAIEMENT

LA LOI

39.0.2. Tout employeur assujetti doit, à l'égard d'une année civile, payer au ministre du Revenu une cotisation égale au produit obtenu en multipliant, par le taux fixé par le règlement pris en application du paragraphe 7° de l'article 29, la rémunération assujettie qu'il verse dans l'année et celle qu'il est réputé verser à l'égard de l'année à son salarié travaillant au Québec, ou à son égard.

Tout employeur assujetti qui serait régi par un décret visé au troisième alinéa, n'eût été de son expiration, doit, à l'égard d'une année civile, payer au ministre du Revenu une cotisation supplémentaire égale au produit obtenu en multipliant, par le taux fixé à cette fin par le règlement pris en application du paragraphe 7° de l'article 29, la partie de tout montant visé au premier alinéa sur lequel il doit payer la cotisation qui y est prévue et qui, n'eût été de l'expiration du décret, serait visée au paragraphe 3° de la définition de l'expression « rémunération assujettie » prévue au premier alinéa de l'article 39.0.1.

Pour l'application du deuxième alinéa, les décrets visés sont :

- 1° le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.11);
- 2° le Décret sur l'industrie de la confection pour dames (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.26);
- 3° le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.27);
- 4° le Décret sur l'industrie du gant de cuir (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.32).

Pour l'application du présent chapitre, la cotisation d'un employeur assujetti désigne la cotisation prévue au premier alinéa et, le cas échéant, celle prévue au deuxième alinéa.

1994, c. 46, a. 6; 1995, c. 63, a. 281; 1997, c. 85, a. 363; 1999, c. 57, a. 2; 2005, c. 38, a. 348.

INTERPRÉTATION

Au moment de l'entrée en vigueur du chapitre III.1, le taux applicable à la cotisation est fixé à 0,08 %. Voir le Règlement sur les taux de cotisation (c. N-1.1, r.5.3).

Une cotisation supplémentaire est exigée des employeurs des quatre secteurs spécifiquement visés. Elle correspond au taux régulier des employeurs, soit 0,08 %, auquel s'ajoute une cotisation supplémentaire au taux de 0,12 %, pour un total de 0,20 %.

LA LOI

39.0.3. Le paiement au ministre du Revenu de la cotisation prévue à l'article 39.0.2 à l'égard d'une année civile doit être effectué au plus tard le jour où l'employeur assujetti doit produire la déclaration prévue au titre XXVII du Règlement sur les impôts (R.R.Q., 1981, chapitre I-3, r. 1) à l'égard des paiements requis par l'article 1015 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3) relativement aux salaires qu'il verse dans cette année.

L'employeur doit produire au ministre du Revenu, avec son paiement, le formulaire prescrit.

1994, c. 46, a. 6; 1997, c. 14, a. 313.

39.0.4. L'employeur assujéti doit produire annuellement une déclaration au moyen du formulaire prescrit à l'égard des rémunérations assujéties sur lesquelles il est tenu de verser une cotisation en vertu de l'article 39.0.2. Le titre XXVII du Règlement sur les impôts (R.R.Q., 1981, chapitre I-3, r. 1) s'applique, compte tenu des adaptations nécessaires, à cette déclaration.

1994, c. 46, a. 6.

SECTION III **DISPOSITIONS DIVERSES**

LA LOI

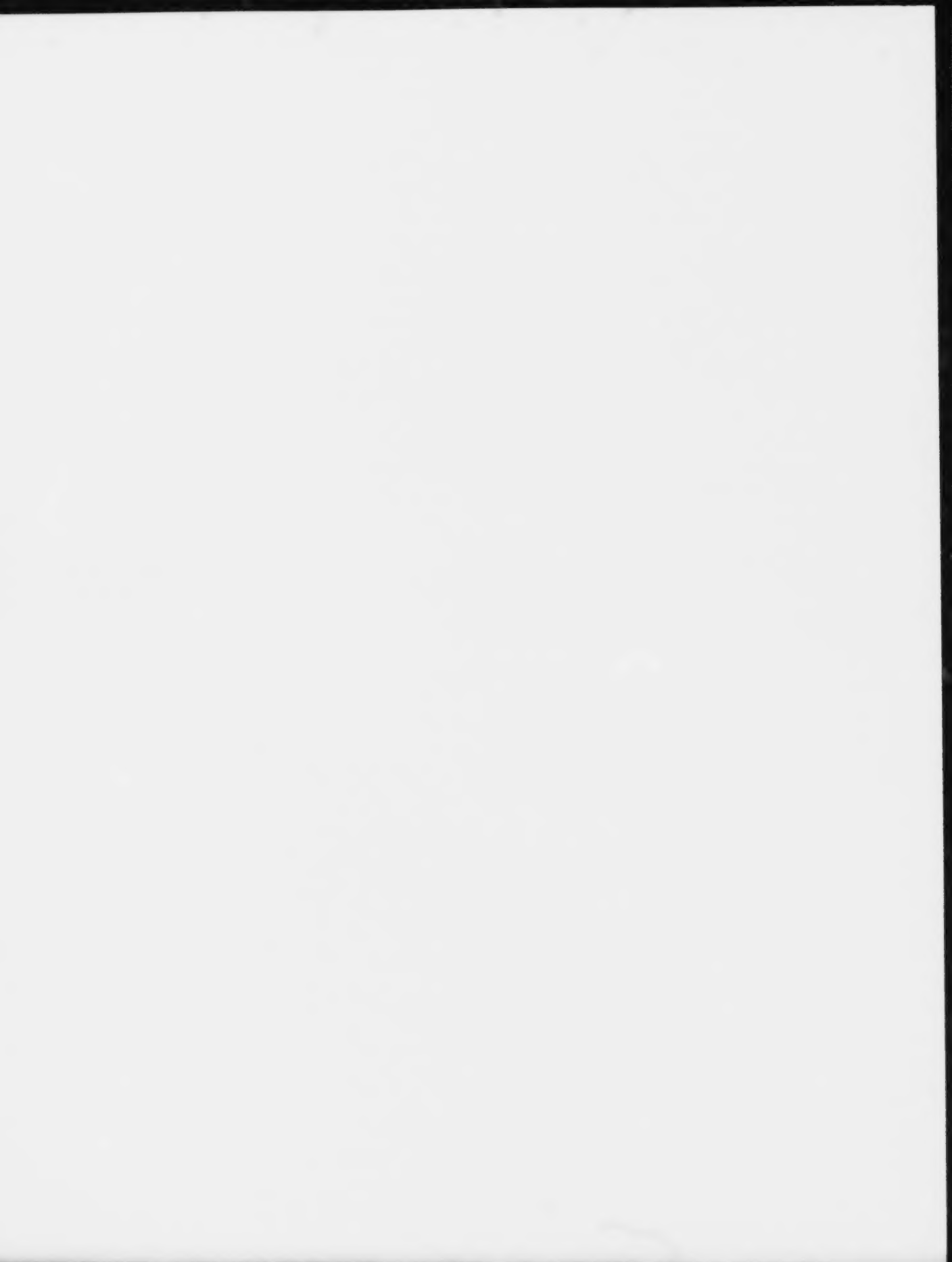
39.0.5. Le ministre du Revenu remet annuellement à la Commission les sommes qu'il est tenu de percevoir au titre de la cotisation prévue à l'article 39.0.2, déduction faite des remboursements et des frais de perception convenus.

1994, c. 46, a. 6.

39.0.6. Le présent chapitre constitue une loi fiscale au sens de la Loi sur le ministère du Revenu (chapitre M-31).

Les dispositions applicables en vertu du présent article ont préséance sur celles des articles 115 et 144 de la présente loi.

1994, c. 46, a. 6.



CHAPITRE IV LES NORMES DU TRAVAIL

SECTION I LE SALAIRE

LA LOI

39.1. (Abrogé).

1990, c. 73, a. 12; 1999, c. 40, a. 196; 2002, c. 80, a. 8.

INTERPRÉTATION

L'exclusion de l'application de la présente section aux salariés d'une petite ferme est abolie le 1^{er} mai 2003. Dorénavant, cette section s'applique donc à ces salariés.

LES TRAVAILLEURS AGRICOLES

Jusqu'au 30 avril 2003, la loi et son règlement distinguaient différentes catégories de travailleurs agricoles en les excluant d'une ou de plusieurs normes du travail.

À compter du 1^{er} mai 2003, certaines de ces catégories disparaissent et les salariés du secteur de l'agriculture sont dorénavant désignés à titre de travailleurs agricoles, acquérant ainsi le droit aux dispositions sur le salaire (art. 40 et suiv. LNT), y compris le droit au salaire minimum. Relativement au droit au salaire minimum, des exceptions sont prévues au Règlement sur les normes du travail, soit le « salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation » (art. 2, paragr. 6^o RNT) ainsi que le « salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes » dont le salaire est établi au rendement (art. 4.1 RNT).

Tous ont droit aux dispositions portant sur le congé annuel. Pour le travailleur agricole engagé sur une base journalière, l'indemnité du congé annuel pourra être payée au même moment que le salaire (art. 75 LNT). Quant à la période hebdomadaire de repos, le consentement du travailleur agricole est maintenant nécessaire pour que l'employeur puisse la reporter (art. 78 LNT).

Les travailleurs agricoles demeurent cependant exclus du calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration de leur salaire habituel, tout comme les travailleurs affectés à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes (art. 54, paragr. 7^o et 5^o LNT). Cela signifie que, pour toutes les heures effectuées en sus des heures de la semaine normale, ces travailleurs doivent recevoir leur taux de salaire régulier pour toutes les heures travaillées.

LA LOI

40. Le gouvernement fixe par règlement le salaire minimum payable à un salarié.

Un salarié a droit de recevoir un salaire au moins équivalent à ce salaire minimum.

1979, c. 45, a. 40, 2002, c. 80, a. 9.

INTERPRÉTATION

Il est interdit de verser à un salarié un salaire moindre que le salaire minimum établi par le règlement.

Le droit au salaire minimum implique que les salariés doivent obtenir l'équivalent du salaire minimum pour chaque heure travaillée, peu importe le mode de paiement fixé par l'employeur.

PÉRIODE D'APPRENTISSAGE OU D'ESSAI

Les périodes « d'apprentissage », « d'initiation » ou « d'essai » doivent être rémunérées (voir la présomption au paragraphe 4° de l'article 57 LNT). La loi ne permet pas d'imposer, comme condition d'embauche, une telle période pendant laquelle l'acceptation du travail gratuit est forcée ou imposée par l'employeur. Des critères tels que subordination, contrôle, disponibilité et travail peuvent être utilisés pour établir le droit au salaire.

Par ailleurs, il existe certaines exclusions pour les stagiaires ou les étudiants qui suivent un programme d'apprentissage ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi (voir l'interprétation des paragraphes 2° et 3° de l'article 2 RNT).

BÉNÉVOLAT

Il s'avère parfois difficile de cerner la notion de travail bénévole. Ainsi qu'il a été mentionné lors de l'étude de la définition du terme « salarié » (art. 1, paragr. 10°), la Loi sur les normes du travail ne nie pas l'existence du bénévolat. Cependant, des allégations selon lesquelles le bon fonctionnement de l'entreprise ne nécessite pas l'embauche de nouveaux employés, que le ou les postulants sont sans expérience ou que le ou les travailleurs ont accepté de travailler gratuitement ne justifient pas le non-respect des normes du travail. Dans ce contexte, nous ne pouvons prétendre que le travailleur s'est engagé sur une base bénévole.

Certains critères peuvent être appliqués lorsque l'on a à analyser une situation et à déterminer si un travailleur exécute un travail bénévolement ou si, au contraire, il exécute ce travail sans être rémunéré alors qu'il devrait l'être en vertu de la loi.

- « L'employé » fournit-il une prestation de travail quelconque ?
- Existe-t-il un lien de subordination entre l'employeur et l'« employé » ? Ce dernier doit-il se plier aux exigences de l'employeur relativement à la façon d'exécuter le travail, à l'horaire de travail, à la disponibilité au travail ? L'employeur compte-t-il sur les services de l'employé ?

Le type d'entreprise peut également s'avérer pertinent. Ainsi, le travail bénévole ne devrait pas exister au sein d'une entreprise à but lucratif.

CONVENTION NULLE

Rappelons que les normes du travail sont d'ordre public. Toute stipulation ou entente qui déroge à une norme du travail est nulle de plein droit (art. 93 LNT). Le salaire minimum payable est une norme. L'ordre public exige que le salarié touche le salaire minimum pour toutes les heures travaillées. Ainsi, il est interdit de stipuler un salaire moins élevé que celui qui est prévu par la loi et ses règlements; à plus forte raison, il est interdit de stipuler qu'il n'y aura pas de salaire du tout.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Saint-Raymond Plymouth Chrysler inc., D.T.E. 86T-935 (C.P.)

La réclamation, dans cette affaire, couvre la première semaine « de travail » du plaignant. L'employeur allègue qu'il s'agissait d'une période de formation non rémunérée.

« La renonciation du salaire par un salarié va à l'encontre des dispositions de la Loi sur les normes du travail et ces dispositions sont d'ordre public (art. 93). Elles doivent prévaloir sur la renonciation même expresse à aucun des droits qui y sont donnés à un salarié. »

Syndicat des cols blancs de Gatineau c. Gatineau (Ville de), D.T.E. 85-592 (C.S.)

« L'esprit de cette loi sur les normes du travail est clairement d'établir un régime suivant lequel nul employeur ne peut faire travailler un de ses salariés sans lui payer le salaire minimum que le gouvernement est autorisé à fixer à l'article 40 de la loi. »

Cléroux-Strasbourg c. Gagnon, D.T.E. 86T-831 (C.A.);

Commission des normes du travail c. Place Bishop, D.T.E. 2001T-412 (C.Q.)

Dans le cas du travail de concierge, lorsque l'employeur ne stipule pas de conditions précises de travail, un salarié n'a pas l'obligation de limiter volontairement ses heures de travail. Le salarié pourra consacrer le temps nécessaire à l'exécution des tâches qui lui sont confiées et il incombe à l'employeur de démontrer que le nombre d'heures effectuées est déraisonnable eu égard à la nature de l'immeuble où le travail est effectué.

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie, D.T.E. 96T-1409 (C.S.)

Il revient à l'employeur de limiter le nombre d'heures de travail d'un salarié. S'il ne le fait pas, ce dernier peut consacrer le temps nécessaire à l'exécution de sa tâche.

Richard c. Jules Baillet & Fils Itée, D.T.E. 97T-1005 (C.Q.)

Un employeur ne peut se soustraire à l'application de la Loi sur les normes du travail, laquelle est d'ordre public, lorsqu'un salarié est rémunéré entièrement à commission sur ses ventes et que ses heures de travail sont vérifiables. Bien qu'il n'ait effectué aucune vente, le salarié a le droit de recevoir l'équivalent du salaire minimum pour toutes les heures travaillées.

LA LOI

40.1. (Abrogé).

1997, c. 20, a. 15; D. 128-98, 2007, c. 3, a. 64.

41. Aucun avantage ayant une valeur pécuniaire ne doit entrer dans le calcul du salaire minimum.

1979, c. 45, a. 41.

INTERPRÉTATION

Le salarié doit recevoir au moins le salaire minimum. L'employeur ne peut donc déduire la valeur pécuniaire des avantages (logement, automobile, transport, etc.) qu'il offre à son employé du salaire minimum que ce dernier reçoit. Voir l'interprétation sur les articles 85 (vêtement particulier) et 85.1 LNT (coût du matériel et de l'équipement).

Il est cependant important de remarquer que l'employeur pourra tenir compte, au moment de calculer le salaire, de la valeur de certains avantages offerts, mais ce, uniquement sur la partie du salaire qui représente la différence entre le montant effectivement gagné par le salarié et le salaire minimum prescrit.

CHAMBRE ET PENSION

Par ailleurs, lorsque les conditions de travail d'un salarié l'obligent à loger ou à prendre ses repas à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, ce dernier peut exiger un montant maximum de 40,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension (art. 6 RNT). Il est à noter qu'un employeur ne peut exiger un montant

JURISPRUDENCE

pour la chambre et la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de cet employeur (art. 51.0.1 LNT).

Commission des normes du travail c. Immeuble Yamiro inc., D.T.E. 2002T-562 (C.Q.)

Lorsque l'employeur fournit un logement au salarié, il ne doit pas tenir compte de la valeur du logement dans le calcul de son salaire. Par conséquent, il est tenu de verser au moins le salaire minimum à ce dernier.

Commission des normes du travail c. Compagnie de fiducie Canada permanent et Compagnie d'hypothèques Canada permanent, D.T.E. 83T-601 (C.P.)

L'article 41 de la Loi sur les normes du travail empêche toute déduction sur le salaire minimum pour un espace de garage fourni, de même que pour la valeur locative d'un logement.

Commission des normes du travail c. Investissement Delseca inc., C.S. Montréal, n° 500-05-017148-816, 17 octobre 1983, j. Downs

Les avantages fournis par l'employeur, tels que logement et électricité, ne peuvent entrer dans le calcul du salaire minimum.

Commission des normes du travail c. Lemcovitz, D.T.E. 90T-1288 (C.Q.)

La fourniture de l'appartement d'un concierge, comme son loyer, les frais de téléphone et de chauffage, ne peut être prise en considération dans le calcul du salaire minimum.

LA LOI

41.1. Un employeur ne peut accorder à un salarié un taux de salaire inférieur à celui consenti aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif que ce salarié travaille habituellement moins d'heures par semaine.

Le premier alinéa ne s'applique pas à un salarié qui gagne un taux de plus de deux fois le salaire minimum.

1990, c. 73, a. 13.

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise le salarié travaillant à temps partiel. Un employeur ne peut en effet accorder à ce salarié un taux de salaire inférieur à celui accordé aux autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement pour le seul motif qu'il travaille moins d'heures hebdomadairement.

Les conditions d'application sont les suivantes :

1. Il doit s'agir d'un salarié qui travaille habituellement moins d'heures par semaine que d'autres salariés effectuant les mêmes tâches.

Dans le cas du salarié qui travaille un nombre d'heures irrégulier chaque semaine, il devra être démontré que, de façon habituelle ou constante, ce salarié travaille moins d'heures que d'autres salariés effectuant les mêmes tâches.

2. C'est avec les « autres salariés effectuant les mêmes tâches » que la comparaison doit être effectuée.

Il peut s'agir des salariés travaillant à « temps plein », mais aussi des salariés à « temps partiel » qui travaillent un plus grand nombre d'heures que le salarié concerné. Ainsi, la loi ne fait aucune distinction entre les travailleurs à « temps partiel régulier » et les travailleurs à « temps partiel occasionnel ».

3. C'est le taux de salaire qui est comparé.

Il ne s'agit donc pas de comparer les conditions salariales de l'ensemble des salariés d'un établissement, mais uniquement le taux de salaire des salariés qui exercent les mêmes fonctions.

4. Les salariés doivent travailler dans le même établissement.

L'établissement est généralement le lieu physique où le travail est effectué. Par contre, cette notion ne correspond pas nécessairement à un bâtiment ou à une adresse civique. Cette notion peut être déterminée au regard d'une unité de gestion ou d'activité régissant des installations physiques. Par exemple, des édifices ou bâtiments distincts peuvent se regrouper et former un seul établissement, à condition qu'il y ait unité de gestion ou d'activité. À l'inverse, il demeure possible qu'il y ait plusieurs établissements à l'intérieur d'un même édifice ou d'un même ensemble d'installations physiques, lorsqu'il y a suffisamment d'autonomie fonctionnelle entre les unités de gestion ou d'activité s'y retrouvant.

À titre illustratif, l'existence d'une filiale qui possède une autonomie fonctionnelle peut être un indice permettant de déterminer l'existence d'une unité de gestion ou unité d'activité autonome sur le plan fonctionnel.

Il est à noter que les séparations géographiques importantes peuvent être indicatives d'établissements distincts.

5. Le motif invoqué ne doit pas uniquement être que le salarié travaille moins d'heures.

Le fait que l'article 41.1 LNT mentionne « pour le seul motif » implique nécessairement qu'un autre motif peut être invoqué par l'employeur. Il doit s'agir évidemment d'un motif véritable et valable autre que le nombre d'heures de travail. Ainsi, un taux de salaire qui serait fondé sur les compétences, l'expérience ou le rendement constituerait un motif valable au sens de l'article 41.1 LNT.

L'analyse doit être effectuée en considérant le mode de progression salariale en vigueur dans l'entreprise. Cette progression ne doit évidemment pas se révéler discriminatoire pour le salarié qui travaille moins d'heures par semaine.

Par exemple, l'augmentation du salaire en fonction de l'accumulation d'un certain nombre d'heures de travail pourra être admise dans la mesure où l'on utilise le même mode de calcul pour les autres salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement et où cette façon de faire est prévue dans une convention collective, un décret ou une pratique en usage dans l'entreprise.

FARDEAU DE PREUVE

Lorsque le salarié aura établi que les conditions mentionnées à l'article 41.1 LNT lui sont applicables, il incombera à l'employeur de prouver l'existence de cet autre motif véritable et valable.

CHACUN SALARIÉ INDIVIDUELLEMENT

Chaque cas doit donc être traité individuellement et non au regard d'un groupe de salariés, puisque le taux de salaire doit être le même. On ne pourra, par exemple, apprécier l'ensemble des conditions salariales d'un groupe de salariés à temps partiel et conclure que ces salariés ont approximativement ou globalement le même taux que celui qui est consenti aux salariés à temps plein.

EXCEPTION

Il est à remarquer que cette disposition ne s'applique pas au salarié qui gagne plus de deux fois le salaire minimum.

JURISPRUDENCE

Maison Simons inc. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 96T-18 (C.A.)

Lorsqu'il existe plusieurs catégories de vendeurs d'un même établissement avec une structure de tâches différente pour chaque catégorie, cela ne justifie pas des taux de salaire différents si cette structure, en pratique, n'est pas respectée et que tous les vendeurs exécutent les mêmes tâches.

Commission des normes du travail c. 2837277 Canada inc., C.Q. Québec, n° 200-02-005235-942, 30 octobre 1995, j. Lesage

« Le salaire inférieur pour les employés à temps partiel est interdit par la loi, qui stipule que, lorsqu'il y a des employés réguliers et des employés à temps partiel qui font comme en l'instance le même travail aux mêmes conditions, le salaire accordé aux employés à temps partiel doit être celui accordé aux employés à temps régulier. »

LA LOI

42. Le salaire doit être payé en espèces sous enveloppe scellée ou par chèque. Le paiement peut être fait par virement bancaire si une convention écrite ou un décret le prévoit.

Un salarié est réputé ne pas avoir reçu paiement du salaire qui lui est dû si le chèque qui lui est remis n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception.

1979, c. 45, a. 42, 1980, c. 5, a. 2.

INTERPRÉTATION

Le terme « salaire » est défini au paragraphe 9° de l'article 1 LNT.

Pour que l'employeur puisse effectuer le paiement par virement bancaire, le salarié doit y consentir par écrit. Si le virement n'est pas fait à l'institution bancaire qui convient au salarié, ce dernier pourra refuser de consentir par écrit à ce virement sauf lorsque le virement ainsi que l'institution sont déterminés par une convention collective.

Un chèque qui n'est pas encaissable dans les deux jours ouvrables qui suivent sa réception ou un chèque sans provision ne constituent pas un paiement du salaire. Dans ces cas, la Commission des normes du travail peut déposer une réclamation.

Le non-respect de cette disposition rend l'employeur passible d'une poursuite pénale (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 140 LNT).

JURISPRUDENCE

Giguère c. Centura Québec, D.T.E. 83T-801 (T.T.)

Il est contraire aux prescriptions de l'article 42 d'imposer à un salarié d'effectuer un travail en l'obligeant à accepter un congé compensatoire au lieu du salaire normalement dû.

« Il ressort des articles 42 et 44 de la Loi sur les normes du travail que le salaire doit être payé en espèces ou par chèque. Il peut y avoir convention pour un virement bancaire. »

Le salarié a donc le droit « d'exiger de recevoir son salaire en argent, quelque soit [sic] le procédé utilisé. On ne peut le forcer, c'est-à-dire lui imposer comme condition d'emploi d'être rémunéré autrement. »

Commission des normes du travail c. Beausignol inc., D.T.E. 87T-293 (C.Q.)

Le terme « salaire » comprend toutes les indemnités s'y rattachant, comme l'indemnité de congé annuel, et ne peut être valablement payé en biens périssables et en boissons.

Lapointe c. Ti-frère, centre de liquidation de tapis et décoration M.B. inc., D.T.E. 87T-481 (C.T.)

L'employeur ne peut imposer à un salarié le paiement du salaire par virement bancaire.

LA LOI

43. Le salaire doit être payé à intervalles réguliers ne pouvant dépasser 16 jours, ou un mois dans le cas des cadres ou des travailleurs visés dans les sous-paragraphe i, ii et iii du paragraphe 10° de l'article 1. Cependant, toute somme excédant le salaire habituel telle une prime ou une majoration pour des heures supplémentaires, gagnée pendant la semaine qui précède le versement du salaire, peut être payée lors du versement régulier subséquent ou, le cas échéant, au moment prévu par une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut payer un salarié dans le mois qui suit son entrée en fonction.

1979, c. 45, a. 43; 1990, c. 73, a. 14.

INTERPRÉTATION

Le but de cet article n'est pas de fixer à 16 jours les intervalles de paiement, mais bien d'établir un délai maximum pouvant séparer deux paiements successifs.

Par exemple, dans le cas d'un salarié payé tous les jeudis et qui quitterait définitivement son emploi le mercredi, son employeur aurait jusqu'au jeudi suivant pour verser le salaire dû. Après ce délai, la Commission des normes du travail aurait le pouvoir de réclamer les sommes dues.

En ce qui a trait au paiement des heures supplémentaires, des primes ou de toute autre somme excédant le salaire régulier gagné pendant la semaine qui précède le versement du salaire, l'employeur peut bénéficier d'un délai de paiement plus long. En effet, ces sommes peuvent être payées lors du versement régulier subséquent.

LA LOI

44. Le salarié doit recevoir son salaire en mains propres sur les lieux du travail et pendant un jour ouvrable, sauf dans le cas où le paiement est fait par virement bancaire ou est expédié par la poste.

Le salaire peut aussi être remis à un tiers sur demande écrite du salarié.

1979, c. 45, a. 44.

45. Si le jour habituel de paiement du salaire tombe un jour férié et chômé, le salaire est versé au salarié le jour ouvrable qui précède ce jour.

1979, c. 45, a. 45.

46. L'employeur doit remettre au salarié, en même temps que son salaire, un bulletin de paie contenant des mentions suffisantes pour lui permettre de vérifier le calcul de son salaire. Ce bulletin de paie doit contenir en particulier, le cas échéant, les mentions suivantes :

- 1° le nom de l'employeur;
- 2° le nom du salarié;
- 3° l'identification de l'emploi du salarié;
- 4° la date du paiement et la période de travail qui correspond au paiement;
- 5° le nombre d'heures payées au taux normal;
- 6° le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;

- 7° la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- 8° le taux du salaire;
- 9° le montant du salaire brut;
- 10° la nature et le montant des déductions opérées;
- 11° le montant du salaire net versé au salarié;
- 12° le montant des pourboires déclarés par le salarié conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3);
- 13° le montant des pourboires qu'il a attribués au salarié en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts.

Le gouvernement peut, par règlement, exiger toute autre mention qu'il juge utile. Il peut aussi exempter une catégorie d'employeurs de l'application de l'une ou l'autre des mentions ci-dessus.

1979, c. 45, a. 46; 1983, c. 43, a. 10; 1990, c. 73, a. 15; 1997, c. 85, a. 364

INTERPRÉTATION

Les obligations imposées par cette disposition visent à permettre au salarié de comprendre et de vérifier le calcul de son salaire. Dès lors, on doit trouver dans le bulletin de paie les mentions qui suffisent à cette compréhension.

Au premier alinéa, l'utilisation de l'expression « le cas échéant » permet d'indiquer au bulletin de paie uniquement les mentions pertinentes à chaque cas.

Par ailleurs, puisque le paiement des heures supplémentaires peut être remplacé, à certaines conditions, par un congé (art. 55 LNT), l'employeur devra préciser dans le bulletin de paie le nombre d'heures supplémentaires qui sont payées ou qui sont remplacées par un congé ainsi que la majoration applicable (paragr. 6°).

Cet article ne précise pas la forme que doit revêtir le bulletin de paie. Les informations peuvent donc apparaître, par exemple, sur support papier ou par voie électronique. Toutefois, l'obligation de l'employeur est de « remettre » un bulletin de paie au salarié et non pas seulement de rendre ce bulletin accessible.

Le non-respect de cet article rend l'employeur passible de poursuite pénale (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 140 LNT).

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Gaudette-Gobeil, D.T.E. 93T-568 (C.Q.)

Dans le cadre d'une réclamation de salaire, lorsque l'employeur ne tient pas de registre de paie et ne remet pas de bulletins de paie, il y a lieu d'accorder une plus grande valeur probante au témoignage du salarié qu'à celui de l'employeur.

Rood Pasquini c. Restaurant Mirada inc., D.T.E. 85T-87 (C.T.)

Un salarié possède le droit, en vertu de l'article 46 LNT, de recevoir un bulletin de paie complet, incluant le montant des pourboires déclarés par ce dernier.

Dian-David c. Shinder, D.T.E. 2002T-281 (C.T.)

La demande d'un salarié à son employeur d'être payé en argent liquide ne constitue pas une renonciation à obtenir un bulletin de paie. Tout employeur doit remettre un bulletin de paie à chacun de ses salariés conformément à l'article 46 LNT.

LA LOI

47. Lors du paiement du salaire, il ne peut être exigé aucune formalité de signature autre que celle qui établit que la somme remise au salarié correspond au montant du salaire net indiqué sur le bulletin de paie.

1979, c. 45, a. 47.

INTERPRÉTATION

Le but de cet article est de protéger le salarié qui, contre son gré, aurait accepté d'apposer sa signature sur des documents dans le seul but de conserver sa situation ou son emploi. Par conséquent, la signature ou l'apposition d'initiales par le salarié sur un document ne pourra lui être opposée à l'occasion d'une réclamation en vertu de la loi.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Laforest, C.P. Bedford, n° 460-02-000688-822, 29 avril 1983;

Commission des normes du travail c. Nadeau, C.P. Kamouraska, n° 250-02-000214-855, 17 novembre 1986, j. Marceau

On ne peut tirer aucune conclusion de l'apposition des initiales de l'employé au livre de paie.

LA LOI

48. L'acceptation par le salarié d'un bulletin de paie n'emporte pas renonciation au paiement de tout ou partie du salaire qui lui est dû.

1979, c. 45, a. 48.

49. Un employeur peut effectuer une retenue sur le salaire uniquement s'il y est contraint par une loi, un règlement, une ordonnance d'un tribunal, une convention collective, un décret ou un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire.

L'employeur peut également effectuer une retenue sur le salaire si le salarié y consent par écrit et pour une fin spécifique mentionnée dans cet écrit.

Le salarié peut révoquer cette autorisation en tout temps, sauf lorsqu'elle concerne une adhésion à un régime d'assurance collective ou à un régime complémentaire de retraite. L'employeur verse à leur destinataire les sommes ainsi retenues.

1979, c. 45, a. 49, 1989, c. 38, a. 274, 2002, c. 80, a. 10.

INTERPRÉTATION

L'article 49 LNT constitue une exception au principe général selon lequel le salarié a droit à l'entièreté de sa rémunération; il doit être interprété restrictivement.

Le premier alinéa de cet article vise les retenues sur le salaire effectuées au bénéfice d'une tierce personne. L'employeur peut effectuer cette retenue sans le consentement exprès du salarié parce qu'il est alors autorisé à la faire en vertu d'une loi, d'un règlement, d'une ordonnance d'un tribunal, d'une convention collective ou d'un décret ou, encore, d'un régime complémentaire de retraite à adhésion obligatoire. Il faut comprendre que dans ces cas il ne le fait pas de sa propre initiative.

Aucune autre retenue sur le salaire, de quelque nature qu'elle soit, ne peut être effectuée par l'employeur à moins que le salarié n'y consente par écrit pour une fin spécifique mentionnée aussi par écrit. Les termes « pour une fin spécifique » sont en opposition à une retenue générale sans indication précise de la créance.

Le salarié doit savoir avec exactitude les éléments qui composent cette retenue; à titre d'exemple, mentionnons l'échéance de la retenue. Il est essentiel que les paramètres de la créance soit précisés par écrit par des mentions telles que la raison de la retenue, le montant concerné, la durée de la retenue, la fréquence de celle-ci ou par une autre mention nécessaire. Les articles 85 et 85.1 LNT précisent les retenues relatives au vêtement de travail ou au matériel.

Il est important de remarquer que l'autorisation écrite du salarié, permettant la déduction sur le salaire de certaines sommes, peut être révoquée par écrit en tout temps. Une telle révocation aura donc pour effet d'interdire à l'employeur d'effectuer quelque retenue que ce soit.

OPPOSABILITÉ DES MOYENS DE DÉFENSE À LA COMMISSION

Lorsque la Commission fait une réclamation pour le compte d'un salarié, elle n'agit pas comme mandataire du salarié mais en son propre nom, en vertu de la loi (art. 39, paragr. 8^o et art. 98 LNT). À ce titre, on ne peut lui opposer les moyens de défense qui seraient opposables au salarié personnellement, sauf lorsque la somme d'argent due par le salarié à son employeur sera liquide et exigible au sens de l'article 1673 du Code civil du Québec; il s'agit alors d'une compensation légale. En fait, trois conditions sont requises:

1. La dette doit être admise et certaine;
2. La dette doit être liquide, c'est-à-dire que le montant exact de la dette doit être connu des parties;
3. La dette doit être exigible, c'est-à-dire que le terme doit être échu; la dette est due au moment où la compensation est opérée. Par exemple, une somme qu'on a convenu de rembourser le 1^{er} juillet 2008 n'est pas exigible avant cette date.

RECOURS EN CAS DE RETENUE

La nature de la réclamation dépend du type de retenue effectuée sur le salaire. Par exemple, la retenue faite sur une indemnité de congé annuel devrait donner ouverture à une «réclamation pour indemnité de congé annuel non versée» en vertu des articles 74 ou 76 LNT, plutôt qu'à une «réclamation pour une somme retenue illégalement» selon l'article 49 LNT. La réclamation sera fondée sur l'article 49 uniquement si le fond du litige est que la retenue n'est pas opérée conformément à cet article.

JURISPRUDENCE

Métivier c. R.B.C. Dominion valeurs mobilières inc., D.T.E. 2003T-523 (C.S.);
Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli, D.T.E. 91T-679 (C.A.);
Syndicat des professionnels et professionnelles du réseau scolaire du Québec c. Commission scolaire de La Mitis, D.T.E. 91T-679 (C.A.);
Frapplier c. Commission scolaire crie, D.T.E. 90T-1094 (C.A.)

L'article 49 LNT vise les dettes envers les tiers qui pourraient être récupérées par l'intermédiaire de l'employeur. Il n'empêche pas ce dernier de déduire les sommes que lui doit un employé, même sans son consentement écrit, dans la mesure où ces dettes sont liquides et exigibles. Dans ce cas, la compensation légale s'opère entre les parties.

Toutefois, il en serait autrement si la dette était contestée de la part de l'employé, car la dette en question ne serait pas liquide.

Commission des normes du travail c. Ballin inc., D.T.E. 2002T-503 (C.Q.);
Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie Itée, D.T.E. 96T-1512 (C.Q.);
Commission des normes du travail c. Groupe Publi-Saturn II inc., D.T.E. 99T-829 (C.Q.);
Bergeron c. 2791-4821 Québec inc., D.T.E. 98T-112 (C.T.)

Les sommes qu'un employeur prélève sur la paie d'un employé doivent faire l'objet d'une créance certaine, liquide et exigible. La créance de l'employeur doit donc être claire et pratiquement incontestable. C'est le phénomène de la compensation légale en vertu des dispositions du Code civil du Québec.

Une dette n'est pas certaine, liquide et exigible lorsqu'un employé refuse d'en reconnaître l'existence.

Commission des normes du travail c. 3608336 Canada inc., D.T.E. 2003T-856 (C.Q.)

La compensation légale entre deux dettes peut être invoquée dans la mesure où deux dettes sont certaines, liquides et exigibles, c'est-à-dire non contestées ou non contestables. Lorsqu'une dette est contestée et qu'elle ne peut être fixée avec précision, elle ne peut faire l'objet d'une telle compensation, la dette n'étant pas certaine, liquide et exigible.

Bergeron c. 2791-4821 Québec inc., D.T.E. 98T-112 (C.T.)

Un employeur ne peut, à titre préventif, effectuer une retenue sur la paie d'un employé. Pour qu'il y ait compensation légale, la dette doit être exigible. De plus, elle doit être admise et le montant doit être connu des parties.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.);

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie Itée, D.T.E. 96T-1512 (C.Q.)

Un employeur ne peut plaider compensation contre une réclamation de la Commission des normes du travail. En effet, celle-ci agit en son propre nom, elle n'est pas mandataire du salarié. Elle n'intente pas son recours en vertu d'une cession de créance, mais en vertu de sa loi constitutive.

Commission des normes du travail c. Desjardins, D.T.E. 99T-1099 (C.Q.)

Un employeur ne peut opposer compensation au salarié pour du travail mal exécuté lors d'une action intentée par la Commission, cette dernière agissant en son propre nom pour le compte du salarié aux fins de l'application de la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Roger Lachapelle Pontiac Buick Itée, C.P. Hull, n° 550-02-001709-82, 29 mars 1984

Les sommes retenues sur le salaire relativement à du travail repris sont contraires aux prescriptions de l'article 49 LNT.

Syndicat des professionnels de la Commission des écoles catholiques de Montréal c. Moalli, D.T.E. 91T-679 (C.A.)

L'article 49 LNT est d'ordre public et doit primer toute convention collective qui y déroge.

LA LOI

50. Le pourboire versé directement ou indirectement par un client appartient en propre au salarié qui a rendu le service et il ne doit pas être confondu avec le salaire qui lui est par ailleurs dû. L'employeur doit verser au salarié au moins le salaire minimum prescrit sans tenir compte des pourboires qu'il reçoit.

Si l'employeur perçoit le pourboire, il le remet entièrement au salarié qui a rendu le service. Le mot pourboire comprend les frais de service ajoutés à la note du client mais ne comprend pas les frais d'administration ajoutés à cette note.

L'employeur ne peut imposer un partage des pourboires entre les salariés. Il ne peut non plus intervenir de quelque manière que ce soit dans l'établissement d'une convention de partage des pourboires. Une telle convention doit résulter du seul consentement libre et volontaire des salariés qui ont droit aux pourboires.

Toutefois, une indemnité prévue à l'un des articles 58, 62, 74, 76, 80, 81, 81.1 et 83 se calcule, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

1979, c. 45, a. 50; 1983, c. 43, a. 11; 1997, c. 85, a. 365; 2002, c. 80, a. 11.

INTERPRÉTATION

Le pourboire est constitué des sommes remises volontairement par les clients et des frais de service ajoutés à la note. Le pourboire peut être versé directement ou indirectement au salarié. Il est versé directement au salarié par le client lorsqu'il est remis de main à main. Il est versé indirectement lorsque l'employeur perçoit le pourboire pour le salarié dans l'une ou l'autre des circonstances suivantes :

- le client a utilisé sa carte de crédit ou sa carte de débit;
- le client paie à l'employeur des frais de service ajoutés à la note.

Ces montants appartiennent exclusivement « en propre » au salarié qui a rendu le service au client. Ils n'appartiennent pas à tout autre salarié qui n'a pas rendu ce service au client.

Il est expressément interdit à l'employeur d'imposer de sa propre initiative le partage des pourboires aux salariés et d'intervenir dans l'établissement d'une convention à cet effet.

POURBOIRES PERÇUS PAR L'EMPLOYEUR

Lorsque c'est l'employeur qui perçoit le pourboire, il a l'obligation de le remettre entièrement au salarié qui a rendu le service. L'employeur ne peut donc pas décider de garder une partie de ce pourboire ou le remettre, en tout ou en partie, à un autre salarié que celui qui a rendu le service au client.

DÉTERMINATION DU SALAIRE À VERSER

Quelle que soit la forme que prend le pourboire, l'employeur doit verser au salarié le salaire qui lui est dû, sans tenir compte des pourboires. Par ailleurs, ce salaire doit être au moins le salaire minimum prescrit, toujours sans tenir compte des pourboires.

Le salarié qui reçoit habituellement des pourboires au sens de la définition de « salarié au pourboire » donnée à l'article 1 RNT (en vigueur depuis le 26 juin 2003) pourra se voir accorder par l'employeur, à titre de salaire horaire minimum, le taux spécifique fixé à l'article 4 RNT, sans tenir compte des pourboires. Le taux de salaire minimum prescrit par l'article 4 RNT n'est payable qu'au salarié au pourboire au sens de l'article 1 RNT. L'interprétation de l'article 1 RNT précise la définition de « salarié au pourboire ».

FRAIS DE SERVICE ET FRAIS D'ADMINISTRATION

En plus des sommes remises volontairement par le client, les frais de service, ajoutés à la note du client, sont réputés être du pourboire. Ils doivent donc être remis entièrement au salarié. Toutefois, les frais d'administration ajoutés à cette

note ne sont pas du pourboire. Puisque le législateur a précisé que les frais de service sont réputés être du pourboire, l'employeur a l'obligation d'indiquer clairement ce qui constitue des frais d'administration. En cas de doute sur la nature de frais d'administration facturés au client, l'employeur aura le fardeau de démontrer que ceux-ci correspondent à cette catégorie de frais et ne constituent pas des frais de service déguisés.

CONVENTION DE PARTAGE

Le salarié à qui appartient le pourboire au sens de l'article 50 a le droit de participer à une entente relative au partage des pourboires, et ce, librement et volontairement. L'existence d'une telle convention peut être verbale ou écrite.

Il est permis à un groupe de salariés, à des fins d'accommodement, de demander à l'employeur de gérer l'application de cette convention et la répartition des pourboires qui en découlera. Une convention de partage des pourboires devient une condition d'embauche à l'égard des salariés, si elle s'appuie sur une volonté librement exprimée par les salariés qui y sont visés.

La Commission ne pourra réclamer les sommes non remises en vertu d'une convention de partage pour un salarié qui s'est retiré d'une telle convention. La Commission n'est pas habilitée à poursuivre un salarié qui ne remplit pas ses obligations à l'égard des autres salariés concernés par la convention de partage des pourboires.

INDEMNITÉ CALCULÉE SUR LE SALAIRE AUGMENTÉ DU POURBOIRE

Les « pourboires attribués » en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts et « déclarés » en vertu de l'article 1019.4 de la même loi font partie du salaire pour le calcul des indemnités prévues aux articles 58, 62, 74, 76, 80, 81, 81.1 et 83 de la Loi sur les normes du travail (mais non pas du calcul pour l'indemnité prévue à l'article 84.0.13 LNT). On en tient également compte dans le cas de l'indemnité pour jour férié et chômé prévue par une convention collective ou un décret (art. 59.1, paragr. 2° LNT) et pour celle inscrite dans la Loi sur la fête nationale.

« POURBOIRES ATTRIBUÉS OU DÉCLARÉS » AU SENS DE LA LOI SUR LES IMPÔTS

Le pourboire déclaré est celui que le salarié au pourboire déclare, par écrit, à son employeur à la fin de chaque période de paie. Est aussi considéré comme un pourboire déclaré, le pourboire perçu par l'employeur et remis au salarié à la condition que l'employeur indique ce montant au registre de paie et effectue les déductions d'impôt y afférentes.

Les pourboires attribués font référence à l'attribution par l'employeur d'un montant qui est égal à l'excédent de 8 % du total des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire faites par le salarié (art. 42.11 de la Loi sur les impôts). L'employeur doit donc attribuer des pourboires lorsque ceux qui sont déclarés par le salarié sont inférieurs à 8 % du montant des ventes pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire. L'attribution doit normalement se faire à la fin de la période de paie, soit lorsque l'employeur calcule la rémunération de l'employé.

Ces notions ne s'appliquent qu'au salarié qui exerce ses fonctions dans un « établissement visé », c'est-à-dire :

- « a) un lieu situé au Québec spécialement aménagé pour offrir habituellement, moyennant rémunération, le logement ou de la nourriture à consommer sur place ;
- b) un lieu situé au Québec où sont servies, moyennant rémunération, des boissons alcooliques à consommer sur place ;

- c) un convoi de chemin de fer ou un navire, opéré dans le cadre d'une entreprise exploitée en totalité ou en quasi-totalité au Québec et dans lequel de la nourriture ou des boissons sont servies;
- d) un lieu situé au Québec où, dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise, sont offertes, moyennant rémunération, de la nourriture ou des boissons à consommer ailleurs que sur place; »

« "vente pouvant donner lieu à la perception d'un pourboire" désigne une vente d'un établissement visé qui, conformément à l'usage en vigueur au Québec, est susceptible d'entraîner le versement d'un pourboire par la clientèle, à l'exception d'une vente de nourriture ou de boissons à consommer ailleurs qu'à l'établissement visé » (art. 42.6 de la Loi sur les impôts).

« 42.7. Pour l'application de la définition de l'expression "établissement" visé prévue à l'article 42.6, un établissement visé ne comprend pas :

- a) un lieu situé au Québec où l'on offre principalement le logement ou de la nourriture, ou les deux, moyennant rémunération à la semaine, au mois ou à l'année;
- b) un lieu où l'activité qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons est exercée par un établissement d'enseignement, un établissement hospitalier, un établissement d'hébergement pour personnes nécessiteuses ou violentées ou un autre établissement semblable;
- c) un lieu où l'activité qui consiste à offrir de la nourriture et des boissons est exercée par un organisme de bienfaisance ou un organisme semblable mais n'est pas exercée sur une base régulière;
- d) une cafétéria;
- e) un lieu où l'activité est communément appelée de service rapide et où les employés ne reçoivent habituellement pas de pourboires de la majorité de la clientèle. »

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. 9029-8118 Québec inc. (Restaurant l'Oeuforie), C.Q. Québec, n° 200-22-014143-002, 23 mai 2001, j. Vézina

Le partage des pourboires doit être un geste volontairement consenti par le salarié sans la participation directe ou déguisée de l'employeur, et sans contrainte de ce dernier.

Émond c. 147564 Canada inc. (Restaurant Mikes), D.T.E. 2001T-1154 (C.T.)

Une politique de partage des pourboires imposée par l'employeur est illégale, n'étant pas adoptée unilatéralement avec le consentement des salariés ayant droit au pourboire.

Manoir Rouville-Campbell c. Union des chauffeurs, hommes d'entrepôts et autres ouvriers Teamsters Québec, section locale 106 (FTQ), D.T.E. 2004T-1125 (T.A.) (en révision judiciaire)

Le libellé de l'article 50, en vigueur depuis le 1^{er} mai 2003, vient clarifier que le pourboire versé directement ou indirectement par un client n'appartient pas à l'employeur, qui, s'il perçoit le pourboire lui-même, doit le remettre entièrement au salarié. Par conséquent, les frais d'administration doivent apparaître expressément à la facture pour que l'employeur puisse les retenir.

Simco Itée c. Commission des normes du travail et Procureur général du Québec, C.S. Montréal, no 500-05-004080-816, 27 mai 1981

Lorsque le client ajoute à sa note les frais de service, ceux-ci appartiennent à l'employé qui a rendu le service. L'employeur peut percevoir les pourboires, mais

il doit les remettre à celui qui y a droit, puisqu'ils appartiennent en propre à cette personne. L'employeur ne peut donc les percevoir pour les distribuer à tous les salariés en fonction de la valeur des services rendus.

LA LOI

50.1. Un employeur ne peut exiger d'un salarié de payer les frais reliés à l'utilisation d'une carte de crédit.

1997, c. 85, a. 366; 2002, c. 80, a. 12.

INTERPRÉTATION

Il est interdit à l'employeur d'exiger d'un salarié qu'il paie des frais, quels qu'ils soient, liés à l'utilisation d'une carte de crédit, y compris la proportion de ces frais attribuable aux pourboires. Cette disposition appuie le principe édicté à l'article 50 LNT selon lequel le pourboire appartient en propre au salarié et ne fait pas partie du salaire qui est dû à celui-ci.

LA LOI

50.2. Un employeur ne peut refuser de recevoir une déclaration écrite faite conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).

1997, c. 85, a. 366.

INTERPRÉTATION

L'employeur doit recevoir la déclaration de pourboires du salarié. Il est aussi tenu de départager les pourboires déclarés par le salarié et les pourboires qu'il a attribués.

LA LOI

51. Le montant maximum qui peut être exigé par un employeur pour la chambre et la pension d'un de ses salariés est celui que le gouvernement fixe par règlement.

1979, c. 45, a. 51.

INTERPRÉTATION

Le montant auquel on fait référence est établi à l'article 6 RNT.

Il est à noter que ce n'est que lorsque les conditions de travail du salarié l'obligent à loger ou à prendre ses repas à l'établissement de l'employeur que ce salarié peut bénéficier des taux prévus à cet article.

LA LOI

51.0.1. Malgré l'article 51, un employeur ne peut exiger un montant pour la chambre et la pension de son domestique qui loge ou prend ses repas à la résidence de cet employeur.

1997, c. 72, a. 4.

INTERPRÉTATION

Voir la définition de domestique au paragraphe 6° de l'article 1 LNT.

LA LOI

51.1. Un employeur ne peut, directement ou indirectement, se faire rembourser par un salarié la cotisation prévue au chapitre III.1.

1994, c. 46, a. 7.

INTERPRÉTATION

On vise la cotisation à l'égard des rémunérations assujetties qui doit être versée au ministre du Revenu, ainsi que le précisent les articles 39.0.1 et suivants LNT.

SECTION II

LA DURÉE DU TRAVAIL

La Loi sur les services préhospitaliers d'urgence (L.R.Q., c. S-6.2) exclut de l'application de cette section et de l'article 78 de la Loi sur les normes du travail le salarié qui occupe le poste de technicien ambulancier.

Pour être exclu de l'application des articles 52 à 59 et 78 LNT, un salarié doit être un technicien ambulancier et travailler pour un titulaire de permis d'exploitation de services d'ambulance qui a conclu un contrat avec la régie régionale. Ce contrat doit prévoir que les horaires de travail sont composés de périodes de travail, de disponibilité et de récupération.

Toutes ces conditions doivent être respectées pour que l'exclusion s'applique.

Il est à remarquer que ces dispositions sont entrées en vigueur le 8 mars 1989.

La Loi sur les services préhospitaliers prévoit à l'article 76 :

« La section II du chapitre IV et l'article 78 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) ne s'appliquent pas aux salariés des titulaires de permis d'exploitation de services ambulanciers qui sont des techniciens ambulanciers et dont les horaires de travail, tels que prévus aux contrats conclus en vertu de l'article 9, sont composés de périodes de travail, de disponibilité et de récupération. »

L'article 9 de la même loi se lit ainsi :

« Dans le cadre de l'organisation des services préhospitaliers d'urgence, la régie régionale doit conclure avec tout titulaire de permis d'exploitation de services ambulanciers qui opère dans sa région, un contrat de services d'une durée de trois ans aux termes duquel le titulaire s'engage à fournir la prestation de services déterminée entre eux selon les horaires autorisés par la régie. »

LA LOI

52. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail est de 40 heures, sauf dans les cas où elle est fixée par règlement du gouvernement.

1979, c. 45, a. 52; 1997, c. 45, a. 1; 2002, c. 80, a. 13.

INTERPRÉTATION

L'article 52 n'a pas pour but d'établir une semaine normale de travail, mais bien un mode de calcul de la rémunération payable pour toutes les heures travaillées par le salarié dans une semaine lorsque le total dépasse les 40 heures. Cette disposition crée donc l'obligation pour l'employeur de rémunérer un salarié à un taux majoré après 40 heures de travail par semaine.

La semaine normale de travail peut varier d'une entreprise à l'autre, à la condition toutefois que le minimum prescrit par la loi soit respecté.

Par ailleurs, les articles 9 à 13 RNT prévoient certains cas d'exception relativement à la durée de la semaine normale de travail.

JURISPRUDENCE

Vaudreuil (Ville de) c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 1432, D.T.E. 93T-949 (T.A.)

Aux fins du calcul des heures supplémentaires, lorsque la convention collective prévoit une semaine normale plus courte que celle qui est stipulée à la Loi sur les normes du travail, il y a lieu d'appliquer cette convention collective, et non les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

N. B. Voir aussi l'article 99 LNT.

Jasmin c. Gérard M. Perrault inc., D.T.E. 85T-948 (C.Q.);

Matthias c. Conso Graber Canada inc., D.T.E. 86-934 (T.T.)

L'employeur ne peut faire une convention avec ses salariés pour se soustraire du paiement des heures supplémentaires.

Cléroux-Strasbourg c. Gagnon, D.T.E. 86T-831 (C.A.);

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie ltée, D.T.E. 96T-1409 (C.S.)

Il revient à l'employeur de décrire la tâche qu'il confie à son employé et de limiter le nombre d'heures de travail. S'il ne le fait pas, l'employé peut consacrer à la tâche qu'on lui a confiée le temps nécessaire pour l'accomplir.

LA LOI

53. Un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, étaler les heures de travail de ses salariés sur une base autre qu'une base hebdomadaire, à condition que la moyenne des heures de travail soit équivalente à la norme prévue dans la loi ou les règlements.

Une convention collective ou un décret peuvent prévoir, aux mêmes conditions, un étalement des heures de travail sur une base autre qu'une base hebdomadaire sans que l'autorisation prévue par le premier alinéa soit nécessaire.

1979, c. 45, a. 53.

INTERPRÉTATION

La présente disposition concerne le calcul des heures supplémentaires.

Dans les cas où la Commission l'autorise, l'employeur peut étaler les heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire; c'est-à-dire qu'aux fins du calcul des heures supplémentaires un employeur peut, avec l'autorisation de la Commission, utiliser une période de référence autre que la semaine normale de travail. Ainsi, un employeur pourra étaler les heures de travail de ses salariés sur plusieurs semaines.

Un tel étalement devra être d'une durée maximale d'un an, avec possibilité de renouvellement, compte tenu de l'article 115 LNT.

L'autorisation de la Commission n'est pas nécessaire lorsque l'étalement des heures est prévu dans une convention collective ou dans un décret.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Municipalité de L'Islet, C.Q. Montmagny, n° 300-22-000114-015, 11 mai 2004, j. Lavoie

À moins d'avoir une autorisation de la Commission, l'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire est prohibé.

Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et cartons de Jonquière inc. c. Paperboard Jonquière, division de Les emballages Paperboard inc. (groupe Cascades), D.T.E. 2003T-741 (T.A.)

Lorsque cela a été déterminé dans une convention collective, l'employeur peut étaler sur une base autre qu'hebdomadaire les heures normales de travail. À cet

effet, il doit s'assurer que la moyenne des heures reste équivalente à la norme prévue, et ce, aux fins du calcul des heures supplémentaires.

Commission des normes du travail c. Blais et Castilloux, C.P. Bonaventure, n° 105-02-000291-818, 15 novembre 1982, j. Fortier

L'article 53 ne vise que les heures supplémentaires. Si l'employeur n'a pas obtenu l'autorisation de la Commission, il doit payer les heures supplémentaires au taux prévu à l'article 55 LNT.

LA LOI

54. La durée de la semaine normale déterminée à l'article 52 ne s'applique pas, pour le calcul des heures supplémentaires aux fins de la majoration du salaire horaire habituel, aux salariés suivants :

INTERPRÉTATION

La durée de la semaine normale de travail déterminée à l'article 52 LNT (40 heures) ne s'applique pas aux travailleurs mentionnés dans la présente disposition aux fins de la majoration du taux de salaire. Ces travailleurs doivent tout de même être rémunérés pour les heures travaillées au-delà de 40 heures par semaine, mais au taux de salaire régulier, sans majoration. Dans tous les cas, quel que soit son mode de rémunération (à l'heure, à la semaine ou autre), le salarié doit recevoir au moins le salaire minimum pour la totalité des heures travaillées, même pour celles excédant 40 heures par semaine, à moins qu'il ne s'agisse d'un salarié exclu de l'application du salaire minimum.

LA LOI

1° (paragraphe abrogé);

2° un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;

INTERPRÉTATION

La durée de la semaine normale de travail ne s'applique pas à l'étudiant employé dans une colonie de vacances, que celle-ci soit à but lucratif ou à but non lucratif. Elle ne s'applique pas non plus à l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs.

L'intention du législateur est de centrer la source de l'exception sur le but visé par l'organisme employeur et non pas sur le travail accompli par l'étudiant auprès de celui-ci.

LE SERVICE DES LOISIRS D'UNE VILLE OU D'UNE MUNICIPALITÉ

Dans le cas où une ville ou une municipalité engage des étudiants par l'intermédiaire de son service des loisirs, la situation peut être analysée sous deux angles différents selon l'organisation interne de la municipalité :

1. Le service des loisirs possède une entité juridique distincte

Il arrive fréquemment que le service des loisirs existant au sein d'une ville possède sa propre entité juridique. Cet organisme sans but lucratif est indépendant, distinct de la Ville elle-même. Il ne génère aucun profit; sa vocation sociale et communautaire est évidente. Dès lors, un étudiant qui travaille à l'intérieur des cadres d'une telle structure est soumis à l'exception prévue au paragraphe 2° de l'article 54 LNT (voir aussi l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 77 LNT et du paragraphe 1° de l'article 2 RNT).

2. La Ville ou la municipalité embauche directement

La situation diffère lorsque la Ville, sans « intermédiaire », procède directement et à son propre avantage à l'embauche d'un étudiant.

Bien que l'on reconnaisse à la Ville une vocation sociale, puisqu'elle est au service de la collectivité municipale, ses activités et pouvoirs sont très étendus. Les finalités diverses de toutes ses activités ne répondent pas à la définition d'« un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire » au sens du paragraphe 2° de l'article 54 (voir l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 77 LNT et du paragraphe 1° de l'article 2 RNT).

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Ville d'Outremont, D.T.E. 86T-482 (C.Q.)

Le salarié, qui était étudiant, a été au service de la défenderesse pour la période estivale.

La Cour s'exprime ainsi :

« Est-ce qu'une corporation municipale de l'ordre de la défenderesse peut entrer dans le cadre élastique, mais quand même astreignant, de l'organisme à but non lucratif et à vocation sociale ? Pas comme tel, à notre humble opinion » (p. 1739).

[...] « La municipalité donne des services pour lesquels, sans tomber dans le mercantilisme, elle a le droit d'imposer des taxes. Mais son but principal n'est pas, à l'opinion du soussigné, d'être un organisme "à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire". Ces aspects de ce pouvoir sont parcellaires, et il n'est besoin que de se référer aux paragraphes 2a, 2b, 2b.1 et 2c de l'article 28 de la Loi sur les cités et villes (c. C-19, Lois du Québec) pour comprendre la dichotomie que le législateur fait entre la municipalité et les organismes qu'elle peut créer et maintenir. La municipalité a le pouvoir d'aider, fonder ou maintenir, subventionner ; elle crée l'organisme, elle n'est pas l'organisme. Toute tentative d'identifier une municipalité à l'un des organismes qu'elle peut créer diminuerait les pouvoirs tentaculaires et nécessaires accordés à la créatrice qu'est la municipalité [...] » p. 1739).

LA LOI

3° un cadre d'une entreprise ;

INTERPRÉTATION

Le cadre d'une entreprise auquel on fait référence au troisième paragraphe est celui qui possède un pouvoir décisionnel et qui agit à titre de représentant de l'employeur dans ses rapports avec les autres employés. Rappelons qu'on vise ici les cadres « intermédiaires » ou « inférieurs », puisqu'en vertu du paragraphe 6° de l'article 3 les cadres supérieurs sont exclus de l'application de la Loi sur les normes du travail.

La notion de cadre a été maintes fois étudiée par la jurisprudence. Le titre n'est pas nécessairement un critère absolu. Des critères d'appréciation ont été définis afin de déterminer si les fonctions d'un employé correspondent réellement à celles qui sont exercées par un cadre :

- Les rapports avec la direction : participation aux décisions, à l'élaboration des politiques de l'employeur, etc. ;
- Les pouvoirs accordés par la direction : responsabilité de l'établissement (ouverture – fermeture), autonomie quant aux commandes, à la publicité, pouvoir de signer des chèques ou autres documents, etc. ;

- Les pouvoirs détenus sur les autres salariés : embauche, congédiement, réprimande, surveillance, pouvoir de donner des ordres, capacité de fixer les conditions de travail, contrôle ou autorisation relativement aux absences, vacances et dépenses, etc.;
- Les conditions de travail : horaires et vacances, mode de rémunération, bureau personnel, etc.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Beaulieu, D.T.E. 2001T-107 (C.A.)

Le cadre supérieur est celui qui participe réellement à l'élaboration des politiques de gestion et à la planification stratégique de l'entreprise. Il doit avoir un grand pouvoir décisionnel.

Le cadre intermédiaire ou moyen assume simplement des fonctions d'organisation et de coordination des activités de l'entreprise, de mise en application des politiques de gestion et des programmes élaborés par la haute direction.

Commission des normes du travail c. 3586804 Canada inc., D.T.E. 2002T-692 (C.Q.)

Le salarié n'était pas un cadre. Il ne supervisait aucune fonction dans l'entreprise. Il n'avait pas le pouvoir d'embaucher ni de congédier et n'avait aucun subalterne sous ses ordres. Il n'exerçait aucune fonction d'encadrement, de direction et n'avait aucun pouvoir décisionnel.

Commission des normes du travail c. Romtech Technologie inc., D.T.E. 2001T-318 (C.Q.)

Le salarié ne détenait pas de réel pouvoir décisionnel. Il était certes le plus expérimenté des machinistes, mais il n'exerçait pas de fonction de direction. Il n'avait pas le pouvoir d'engager l'entreprise tant vis-à-vis des employés que vis-à-vis des tiers.

Commission des normes du travail c. Boulangerie de Mailly inc., D.T.E. 2002T-114 (C.Q.)

Le salarié était cuisinier, responsable de la cuisine, pour l'employeur. Il coordonnait les activités de deux ou trois employés de la cuisine sans exercer explicitement d'autorité administrative sur eux. Il pouvait faire des suggestions pour les fournisseurs et pour l'amélioration du commerce.

Le salarié ne peut être considéré comme un cadre, puisqu'il n'avait pas un pouvoir administratif suffisant.

Dugas c. Les Métaux Tremblay inc., D.T.E. 88T-675 (C.Q.)

Pour faire partie des exceptions prévues au paragraphe 3 de l'article 54 LNT, un salarié ne doit pas seulement porter le titre de cadre ou de contremaître, il doit aussi en exercer les fonctions.

Lalanne c. Saint-Jean-sur-Richelieu (Ville de), D.T.E. 2001T-117 (C.S.);

Commission des normes du travail c. 2861496 Canada inc., D.T.E. 99T-345 (C.Q.)

Bien que la durée de la semaine normale, aux fins du calcul des heures supplémentaires, ne s'applique pas au cadre, cette personne a tout de même le droit d'être payée au taux horaire habituel pour chacune des heures travaillées.

LA LOI

4° un salarié qui travaille en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

INTERPRÉTATION

Cette exception n'a pas pour but d'exclure tous les salariés travaillant en dehors de l'établissement de l'employeur. La notion d'« heures de travail incontrôlables » est donc déterminante.

Pour que l'exception s'applique, il faut que l'employeur soit dans l'impossibilité absolue d'exercer un contrôle sur l'horaire de travail de son employé. Il ne suffit pas que l'employeur ignore ou ne compte pas les heures de travail. Lorsque l'employeur a la possibilité de connaître, de vérifier l'emploi du temps du salarié et d'imposer certaines obligations à cet effet, les heures de travail du salarié sont contrôlables au sens de la loi.

Par conséquent, l'exception n'est applicable que dans les cas où le salarié est entièrement libre de ses allées et venues sans que l'employeur ait la possibilité de contrôler ses heures de travail. Voir l'exception à l'application du salaire minimum prévue au paragraphe 4° de l'article 2 RNT, dans le cas du salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Gestion des infrastructures pour l'entretien GIE Technologies inc., D.T.E. 2005T-93 (C.Q.)

Le travail des salariés devait se faire sur une grande distance et selon la température, et ce, dans un délai donné. Le seul contrôle possible était celui basé sur la bonne foi et la sincérité des employés. Ce qui, dans ce cas, crée pour l'employeur une impossibilité de contrôler le temps des employés. Les salariés font donc partie des exceptions prévues à l'article 54 LNT.

Commission des normes du travail c. La compagnie de construction Cris ltée, D.T.E. 93T-1188 (C.Q.)

Un salarié qui travaille en dehors de l'établissement, mais dont les heures de travail ne sont pas incontrôlables, mais difficiles à contrôler, ne fait pas partie de l'exception prévue au paragraphe 4 de l'article 54 LNT. Il faut distinguer ce qui est impossible de ce qui est difficile à contrôler.

Commission des normes du travail c. Sables Dickie inc., D.T.E. 2000T-183 (C.Q.)

Le salarié est affecté au service de déneigement et ses heures sont variables en fonction des chutes de neige. L'employeur invoque que ses heures de travail sont incontrôlables.

Pour que l'exception s'applique, la loi exige que les heures soient incontrôlables et non qu'elles soient difficiles à contrôler. L'employeur exerçait de fait un contrôle sur son employé, entre autres en le visitant à l'improviste sur le chantier. Son inaction à établir un système de contrôle plus approprié des heures travaillées ne peut désavantager le salarié au profit de l'employeur.

LA LOI

5° un salarié affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes, pendant la période des récoltes;

6° un salarié dans un établissement de pêche, de transformation ou de mise en conserve du poisson;

7° un travailleur agricole;

INTERPRÉTATION

Le travailleur agricole (voir l'interprétation au début de la section sur le salaire, à l'article 39.1 LNT) est celui qui effectue des tâches de nature agricole dans le cadre d'une exploitation agricole.

Dans l'expression « travailleur agricole », l'aspect dominant est la culture. Les tâches pour lesquelles ce travailleur est embauché doivent être de nature agricole. Pour considérer un salarié comme un travailleur agricole, celui-ci doit donc participer au travail du sol, de la terre en vue de la production de végétaux ou d'animaux. Ainsi, le salarié qui consacre la totalité de son temps de travail au champ à la culture ornementale serait considéré comme un travailleur agricole. Toutefois, la proportion du temps consacré à d'autres tâches pourrait faire en sorte que l'exception relative au travailleur agricole ne s'applique pas.

Pour déterminer si l'on est en présence d'une exploitation agricole, il faut rechercher le but, l'objet principal de l'exploitation en cause. Cette analyse doit être effectuée en fonction des activités normales et habituelles de l'entreprise.

La jurisprudence considère que l'exploitation d'une ferme comprend non seulement l'exploitation du produit du sol, mais également l'élevage d'animaux de ferme et la vente des produits cultivés. Lorsque c'est une corporation qui exploite la ferme, cette exploitation doit être son activité principale, sinon l'exclusion ne s'applique pas.

Le travailleur agricole est également visé à l'article 78 LNT.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Pépinière Fleur de Lys inc., D.T.E. 89T-811 (C.Q.)

L'entreprise produit, élève et cultive plusieurs variétés d'arbres, d'arbustes et de plantes. Il y a 95 % de la superficie du terrain qui est occupée par la plantation d'arbres et 5 % par le commerce où sont vendus les produits. Il s'agit d'un commerce saisonnier.

L'agriculture comprend un aspect de transformation du milieu naturel en vue d'une production, qui exige une intervention humaine. Il ne faut toutefois pas généraliser, car les pépinières ne sont pas toutes des entreprises agricoles. Les divers travaux se rapportant à la culture d'arbres, d'arbustes et de fleurs, ainsi que la mise en terre de jeunes pousses dans le but de cultiver et d'obtenir des végétaux sont assimilables à un travail agricole.

Commission des normes du travail c. Lemoine Tropica Canada inc., C.P. Montréal, n° 500-02-055568-823, 19 août 1986, j. Marleau

La défenderesse est une entreprise d'horticulture comportant deux secteurs, soit la serre et l'entrepôt. Les tâches des employés consistent à décharger les plantes du camion lors de livraisons, à les déballer, les arroser, les traiter à l'insecticide et au fongicide, les empoter, les ranger sur des tablettes et préparer les commandes.

Le paragraphe 7 de l'article 54 LNT est un article d'exception qui doit être interprété restrictivement. Dans l'expression « travailleur agricole », l'aspect dominant est la culture du sol. Il appert que la défenderesse exploite un commerce et que les tâches de ses employés ne peuvent être assimilées à celles des travailleurs agricoles.

Commission des normes du travail c. Ferme Drummond inc., C.P. Drummondville, n° 405-02-000724-82, 26 avril 1983

La semaine normale de travail de l'article 52 ne s'applique pas au travailleur agricole. Ce dernier doit néanmoins recevoir le salaire minimum pour les heures de travail.

LA LOI

8° (paragraphe abrogé);

9° au salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} juin 2004, la durée de la semaine normale de travail ne s'applique pas au gardien d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée lorsque trois conditions sont respectées:

1. Le salarié doit assumer la garde ou prendre soin de la personne dans le logement de celle-ci;
2. Le salarié doit effectuer ce travail de façon exclusive; et
3. L'employeur ne doit pas poursuivre au moyen de ce travail des fins lucratives.

Ces trois conditions sont explicitées à l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 3 LNT.

LA LOI

Le gouvernement peut toutefois, par règlement, assujettir les catégories de salariés visées aux paragraphes 2°, 5° à 7° et 9° à la durée de la semaine normale qu'il détermine.
1979, c. 45, a. 54; 1986, c. 95, a. 202; 1990, c. 73, a. 16; 1999, c. 40, a. 196; 2002, c. 80, a. 14.

INTERPRÉTATION

Bien que la semaine normale de travail de quarante heures fixée à l'article 52 LNT ne s'applique pas à ces salariés, le gouvernement se réserve le droit de fixer par règlement une semaine normale de travail qu'il déterminera, le cas échéant, pour les salariés visés aux paragraphes 2°, 5°, 6°, 7°, et 9° de l'article 54 LNT.

LA LOI

55. Tout travail exécuté en plus des heures de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel que touche le salarié à l'exclusion des primes établies sur une base horaire.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié ou dans les cas prévus par une convention collective ou un décret, remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé d'une durée équivalente aux heures supplémentaires effectuées, majorée de 50 %.

Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, ce congé doit être pris dans les 12 mois suivant les heures supplémentaires effectuées à une date convenue entre l'employeur et le salarié; sinon elles doivent alors être payées. Cependant, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié ait pu bénéficier du congé, les heures supplémentaires doivent être payées en même temps que le dernier versement du salaire.

1979, c. 45, a. 55; 1990, c. 73, a. 17.

INTERPRÉTATION

Tout travail exécuté en plus des 40 heures (art. 52 LNT) de la semaine normale de travail entraîne une majoration de 50 % du salaire horaire habituel. C'est donc dire que l'employé qui reçoit habituellement 10 \$ l'heure verra son salaire augmenté de 5 \$ l'heure (ce qui totalise 15 \$ l'heure) pour chacune des heures de travail supplémentaires.

Lorsque le salarié travaille moyennant un salaire hebdomadaire fixe, mais que ni le nombre d'heures de travail à effectuer ni le taux horaire n'ont été convenus préalablement, il faut s'en remettre à la semaine normale de travail de 40 heures et au salaire minimum (8 \$ l'heure au 1^{er} mai 2007) pour vérifier si la rémunération reçue par le salarié répond aux exigences de la loi.

EXEMPLE

Pour le salarié qui reçoit un salaire fixe de 600 \$ par semaine, sans nombre d'heures de travail ni taux horaire convenus, et qui a travaillé 60 heures au cours d'une semaine :

Taux horaire = 8 \$

Taux majoré = 12 \$

40 heures x 8 \$ = 320 \$

20 heures x 12 \$ = 240 \$

Total du salaire exigé par la loi = 560 \$

Dans cet exemple, le salaire de 600 \$ reçu par le salarié respecte les exigences de la loi, puisqu'il est supérieur à celles-ci. Il est à noter que cette interprétation vaut uniquement lorsque le taux horaire n'a pas été déterminé.

SEMAINE DE SEPT JOURS

La semaine s'étend sur une période de sept jours et il n'est pas permis (sauf exception de l'article 53 LNT) d'obtenir une moyenne en tenant compte, pour la semaine suivante, d'un nombre d'heures moindre que la semaine normale de travail.

PREUVE DE LA RÉCLAMATION

Pour que soit réclamé le paiement des heures supplémentaires, la Commission doit être en mesure de prouver que le salarié a effectivement travaillé pendant ces heures, à la demande de son employeur ou, tout au moins, à sa connaissance (voir l'interprétation de l'article 57 LNT).

CONGÉ COMPENSATOIRE

Ce n'est qu'à la demande du salarié ou dans les cas prévus par convention collective ou par décret que l'employeur pourra remplacer le paiement des heures supplémentaires par un congé payé. Il ne peut donc imposer ce congé payé, puisque la règle générale est le paiement de ces heures, alors que le remplacement par un congé constitue l'exception. À chaque occasion où il travaillera des heures supplémentaires, le salarié pourra donc demander le remplacement du paiement par un congé. C'est toutefois à l'employeur qu'appartient la décision finale de consentir ou non à cette demande. S'il y consent, le congé devra être pris dans les douze mois suivant les heures supplémentaires effectuées (sous réserve des dispositions d'une convention collective ou d'un décret), à une date convenue entre les parties.

Si le congé n'a pas été pris au cours de cette période, les heures doivent être payées à la fin du douzième mois suivant le moment où elles ont été effectuées. Il est à remarquer qu'une convention collective ou un décret pourrait prévoir la possibilité de reporter ce congé à l'année suivante, par exemple.

Si les parties ont convenu de la date de la prise du congé, c'est à cette date que l'indemnité devient exigible.

Par ailleurs, lorsque le contrat de travail est résilié avant que le salarié n'ait pris son congé à la date convenue, les heures supplémentaires doivent être payées au moment du dernier versement du salaire.

JURISPRUDENCE

Giguère c. Centura Québec, D.T.E. 83T-801 (T.T.)

Le salarié peut exiger le paiement des heures supplémentaires en argent. L'employeur ne peut imposer lui-même le remplacement du paiement des heures supplémentaires par un congé compensatoire.

Commission des normes du travail c. Immoger, C.Q. Montréal, n° 500-02-018524-921, 11 février 1994

Le salarié peut consentir à être compensé en temps, mais on ne peut lui imposer cette façon de faire. L'employeur ne peut imposer une telle politique salariale à ses salariés.

Commission des normes du travail c. Sables Dickie inc., D.T.E. 2000T-183 (C.Q.);
Commission des normes du travail c. Roy, D.T.E. 99T-630 (C.Q.)

L'employeur ne peut conclure une entente avec un salarié afin de se soustraire à l'obligation de payer des heures supplémentaires et ainsi offrir des conditions moins avantageuses que celles qui sont prévues par la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Taverne Quartier Latin inc., C.P. Québec, n° 200-02-002314-823, 12 avril 1983

L'employeur a l'obligation de payer les heures supplémentaires à un taux majoré. Il ne peut placer ces heures en réserve pour ensuite les ajouter aux heures d'une autre semaine où le salarié a travaillé moins que le nombre d'heures normales de travail et ainsi le payer au taux normal.

Commission des normes du travail c. Assurexperts Guy Lapointe inc., D.T.E. 2002T-934 (C.Q.);

Commission des normes du travail c. Breuvages Lemoyne Itée, D.T.E. 96T-451 (C.Q.)

Une salariée a exécuté des heures supplémentaires à la connaissance de son employeur. Puisque celui-ci a adopté une attitude passive face à cette situation, malgré le fait qu'il désapprouvait le travail effectué en temps supplémentaire, l'employeur doit tout de même payer les heures supplémentaires accomplies par la salariée. Il revient à l'employeur d'instaurer une politique claire sur le sujet, de la faire connaître aux employés et de s'assurer de la faire respecter.

Commission des normes du travail c. Fondation Achille Tanguay, D.T.E. 2003T-1105 (C.Q.)

Un organisme sans but lucratif ne peut se soustraire à l'application de l'article 55 LNT pour la simple raison qu'il n'est pas dans son habitude de payer des heures supplémentaires. Ainsi, l'organisme est lié à cet article, puisqu'il s'agit d'une norme d'ordre public.

Plastique Micron inc. c. Blouin, D.T.E. 2003T-389 (C.A.)

Les périodes de repas prévues à l'article 79 LNT ne peuvent pas être considérées dans le calcul de la semaine normale de travail, sauf si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

Commission des normes du travail c. Place Bishop, D.T.E. 2001T-412 (C.Q.)

Les salariés étaient employés à titre de concierges dans un immeuble de 110 logements et dans deux 2 duplex. Ils ont effectué de nombreux travaux qui ont permis à l'employeur de faire de grandes économies. De plus, la clientèle étant

formée de locataires âgés, les salariés devaient être disponibles en tout temps. Par conséquent, il est normal de croire aux nombreuses heures affectées à leur travail. L'employeur est donc tenu de payer les heures supplémentaires au taux majoré de 50 %.

LA LOI

56. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, les congés annuels et les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail.

1979, c. 45, a. 56.

INTERPRÉTATION

Cet article a pour but d'établir un mode de calcul des heures supplémentaires.

Aux fins de ce calcul, on doit considérer les jours où le salarié est en congé annuel, de même que les jours fériés, chômés et payés, comme des jours de travail dont les heures sont ajoutées au total des heures effectivement travaillées pendant la semaine.

Spécifions que, pour que cette disposition s'applique, le salarié doit nécessairement avoir bénéficié du congé. Bien qu'il ait droit à une indemnité, cet article ne s'applique donc pas à un salarié qui ne travaille jamais le jour férié.

JURISPRUDENCE

Plastique Micron inc. c. Blouin, D.T.E. 2003T-389 (C.A.)

Les congés annuels ainsi que les jours fériés, chômés et payés doivent être pris en considération dans le calcul de la semaine normale de travail et être payés en conséquence.

Syndicat des travailleuses et travailleurs d'Héma-Québec Montréal (CSN) c. Héma-Québec, D.T.E. 2003T-393 (T.A.).

Les jours fériés, chômés et payés sont assimilés à des jours de travail. L'employeur ne peut donc se soustraire à l'obligation de payer les heures supplémentaires lorsqu'un salarié excède le nombre d'heures normales de travail en comptant les jours fériés, chômés et payés.

LA LOI

57. Un salarié est réputé au travail dans les cas suivants :

INTERPRÉTATION

Pour chacune des situations décrites aux quatre paragraphes qui le composent, l'article 57 établit une présomption que le salarié « est réputé au travail » (voir l'interprétation de l'article 55 LNT sur les heures supplémentaires). Cette présomption peut être renversée par une preuve de l'employeur. Cette preuve que peut faire l'employeur découle de l'obligation qui lui incombe d'établir le cadre d'exécution du travail relativement à la tâche qu'il demande au salarié de remplir, à la façon de le faire ainsi qu'au temps à consacrer pour le faire. Cette obligation incombe à l'employeur pour chacune des situations décrites aux quatre paragraphes de cet article.

LA LOI

1° lorsqu'il est à la disposition de son employeur sur les lieux du travail et qu'il est obligé d'attendre qu'on lui donne du travail;

INTERPRÉTATION

Ce paragraphe prévoit trois conditions d'application :

1. le salarié doit être à la disposition de son employeur ;
2. le salarié doit être sur les lieux du travail ; et
3. le salarié doit être obligé d'attendre qu'on lui donne du travail.

Lorsque ces trois conditions sont remplies, le salarié est réputé être au travail. Il s'agit là d'une présomption simple, c'est-à-dire qu'elle peut être renversée par une autre preuve de l'employeur ainsi qu'il a été dit précédemment.

Le caractère obligatoire de la disponibilité est un facteur déterminant. La disponibilité volontaire qu'offre un employé à son employeur par souci de professionnalisme ou autre ne saurait entraîner l'application de l'article 57 LNT.

Cette disponibilité doit être demandée par l'employeur dans le cadre de l'exécution du travail. Si les conditions d'exécution font en sorte que cette disponibilité est requise bien que l'employeur ne l'ait pas demandée expressément, le salarié pourrait bénéficier du salaire correspondant au temps consacré à l'exécution de sa tâche, sauf le caractère déraisonnable du temps consacré à l'exécution de la tâche qui devrait alors être démontré par l'employeur.

Certains faits peuvent permettre de déceler l'existence de cette obligation imposée au salarié. L'horaire de travail habituel, la nature des activités de l'entreprise, la quantité de travail à exécuter pendant une période donnée sont autant de critères à analyser.

Il s'agit d'évaluer la contrainte imposée par l'employeur au salarié de lui réserver sa disponibilité pendant la période prévue parce qu'il est susceptible d'effectuer le travail requis.

Il importe, en matière de disponibilité, de tenir compte du contexte global entourant une situation donnée. Par exemple, un chauffeur d'autobus engagé pour effectuer un trajet s'échelonnant sur plusieurs jours ne pourrait être considéré comme étant « à la disposition de son employeur » vingt-quatre heures par jour durant la période visée.

Par ailleurs, un salarié engagé pour répondre aux besoins des résidents d'un centre d'hébergement, avec obligation de demeurer sur place pendant un quart de travail déterminé et d'effectuer le travail nécessaire, pourrait être considéré comme étant à la disponibilité de son employeur. Cependant, un salarié muni d'un téléavertisseur et qui est à sa résidence ne pourrait réclamer le paiement de ses heures de disponibilité car il ne se trouve pas sur les lieux du travail.

Dans le cas du concierge d'immeubles à logements, il peut être ardu de déterminer le nombre d'heures qu'il consacre au travail, puisqu'il habite généralement l'immeuble dont il a la responsabilité. Là encore, l'employeur doit indiquer au salarié le cadre du temps nécessaire alloué au travail à effectuer. Cependant, il pourra s'avérer nécessaire d'évaluer le nombre d'heures que le salarié doit consacrer à son travail et le nombre d'heures de disponibilité exigé par l'employeur en tenant compte de différents éléments comme le nombre de logements, la nature de l'immeuble, les différentes tâches à effectuer et leur fréquence, etc.

Il faut toutefois préciser que la disponibilité requise ne peut s'étendre jusqu'aux périodes quotidiennes où le concierge se trouve dans sa résidence et où il peut être dérangé à différentes heures. Au cours de ces périodes, ce n'est que lorsque le salarié est appelé à effectuer des tâches précises et qu'il a noté ou qu'il peut évaluer le temps requis pour les faire que la Commission pourra réclamer le salaire correspondant.

JURISPRUDENCE

Syndicat de l'industrie de l'imprimerie de Saint-Hyacinthe c. Fortier, D.T.E. 2003T-394 (C.A.) (appel rejeté, D.T.E. 2001T-987 (C.S.));
Commission des normes du travail c. Immeubles R. Savignac inc., D.T.E. 2002T-1107 (C.S.)

Cet article s'applique au salarié qui est à la disposition de l'employeur, qui est sur les lieux du travail et qui doit attendre qu'on lui donne un travail à exécuter.

Cléroux-Strasbourg c. Gagnon et Lepage, D.T.E. 86T-831 (C.A.)

Il revient à l'employeur de décrire la tâche qu'il confie à son employé et de limiter le nombre d'heures de travail. S'il ne le fait pas, l'employé peut consacrer à la tâche qu'on lui confie le temps nécessaire pour l'accomplir.

Commission des normes du travail c. Comité local de développement de L'Anse-à-Valleau, D.T.E. 2004T-63 (C.Q.)

Les salariés devaient se présenter tous les matins à 8 h 30 pour se préparer pour l'ouverture à 9 h. Ils devaient donc être considérés comme étant au travail dès 8 h 30.

Commission des normes du travail c. Camping Colonie Notre-Dame inc., D.T.E. 2003T-1061 (C.Q.)

Un couple a été embauché pour s'occuper d'un terrain de camping. Les salariés demeuraient sur place et devaient se faire remplacer lors d'absences. Le tribunal a déclaré que le couple devait être considéré à la disposition de l'employeur durant les heures d'ouverture du site. Il appartient à l'employeur de circonscrire la tâche et le nombre d'heures de ses salariés.

Commission des normes du travail c. Boulangerie de Mailly inc., D.T.E. 2002T-114 (C.Q.)

Un cuisinier devait être disponible en tout temps, même lors de ses périodes de repas, vu la nature de son travail. Il était donc, à ces périodes, réputé être au travail.

Commission des normes du travail c. Edphy International inc., D.T.E. 2000T-256 (C.Q.)

Les salariés sont moniteurs dans une colonie de vacances. Ils devaient être disponibles en tout temps, treize heures par jour, mais n'étaient rémunérés que pour six heures. Les salariés avaient le droit d'être payés pour toutes les heures où ils étaient disponibles.

Commission des normes du travail c. Urgel Bourgie Itée, D.T.E. 96T-1409 (C.S.)

La salariée, hôtesse d'un salon funéraire demeurant au-dessus du salon, et qui est là parce que l'employeur veut s'assurer qu'il y a une personne pour répondre en tout temps à la clientèle, a droit à sa pleine rémunération pour les heures passées sur place.

LA LOI

2° sous réserve de l'article 79, durant le temps consacré aux pauses accordées par l'employeur;

INTERPRÉTATION

Ce paragraphe vise toutes les catégories de pause à l'exclusion de la pause repas prévue à l'article 79 LNT. Cette disposition ne crée aucune obligation pour l'employeur d'accorder à ses employés une pause café. Cependant, lorsqu'il le fait, il doit rémunérer les salariés pour cette période.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Boucher, D.T.E. 2003T-16 (C.Q.)

La salariée devait être disponible au travail de 7 h à 22 h. Durant ces heures, le temps de répit était, en fait et en droit, une période d'attente et de disponibilité. La salariée était donc réputée être au travail.

Plastique Micron inc. c. Blouin, D.T.E. 2003T-389 (C.A.)

Un salarié ne peut être considéré comme étant au travail durant les périodes de repas, lorsqu'il n'est pas obligé de demeurer sur les lieux de travail. De ce fait, l'employeur n'est pas tenu de payer les pauses repas et celles-ci ne comptent pas pour le calcul de la semaine normale de travail.

LA LOI

3° durant le temps d'un déplacement exigé par l'employeur;

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} mai 2003, il est précisé à la loi que le temps des déplacements faits à la demande de l'employeur est réputé être du temps consacré au travail et donne droit à un salaire. Le temps consacré au trajet normal effectué par le salarié, comme pour l'ensemble des salariés au Québec, pour se rendre le matin à son lieu de travail et retourner chez lui à la fin de sa journée n'est pas couvert par ce paragraphe. Toutefois, toute autre situation de déplacement exigée par l'employeur pourrait être considérée. Voir les critères généraux d'interprétation de l'article 57 LNT mentionnés précédemment ainsi que l'interprétation donnée à l'article 85.2 LNT.

LA LOI

4° durant toute période d'essai ou de formation exigée par l'employeur.

1979, c. 45, a. 57; 2002, c. 80, a. 15.

INTERPRÉTATION

Ce paragraphe consacre l'interprétation jurisprudentielle selon laquelle le salarié a le droit de recevoir un salaire lorsqu'il est en période d'essai (voir l'interprétation de l'article 40 LNT) ou de formation effectuée à la demande de l'employeur, que ce soit à l'intérieur ou à l'extérieur de l'établissement. Ce temps doit être considéré comme du temps travaillé. La loi ne permet donc pas d'imposer comme condition d'embauche une période pendant laquelle l'acceptation du travail gratuit est forcée ou imposée par l'employeur (voir l'interprétation de l'article 85.2 LNT).

JURISPRUDENCE

Fraternité des policiers et policières de la Ville de Saguenay inc. c. Saguenay (Ville de), D.T.E. 2004T-713 (T.A.)

Lorsque le salarié doit, lors d'une période de formation et dans le cadre de celle-ci, étudier et exécuter des travaux obligatoires, il est réputé être au travail. Par conséquent, l'employeur doit payer pour ces heures.

LaFond c. Corriveau, D.T.E. 2002T-288 (C.Q.)

Les heures qui sont imposées par l'employeur à des fins de lecture ou d'autres travaux qui doivent être effectués à la maison doivent être rémunérées.

Richard c. Jules Baillot & Fils Itée, D.T.E. 97T-1005 (C.Q.);
Commission des normes du travail c. Saint-Raymond Plymouth Chrysler inc., D.T.E. 86T-935 (C.Q.)

L'employeur ne peut convenir avec un employé d'une période d'essai, d'initiation ou d'apprentissage non rémunérée, et ce, malgré l'acceptation par un salarié de ne pas percevoir un salaire. La renonciation au salaire par un salarié va à l'encontre des dispositions de la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. 2859-0818 Québec inc., D.T.E. 96T-108 (C.Q.);
Beaudoin c. Motel Le Montagnard inc., D.T.E. 96T-769 (C.T.)

L'obligation d'un salarié de se présenter sur les lieux de travail pour recevoir de l'information et des directives doit être considérée comme du temps travaillé. Le salarié doit par conséquent être rémunéré.

Levasseur c. Agence de placement Hélène Roy Itée, D.T.E. 2002T-669 (C.T.)

La période de formation exigée par l'employeur doit être rémunérée.

Syndicat des salariées de la Caisse populaire des Escoumins (CSN) c. Caisse populaire Desjardins des Escoumins, D.T.E. 2002T-210 (T.A.)

La présence obligatoire des personnes salariées à une réunion d'information est assimilée à une prestation de travail.

LA LOI

58. Un salarié qui se présente au lieu du travail à la demande expresse de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives, a droit, hormis le cas de force majeure, à une indemnité égale à trois heures de son salaire horaire habituel sauf si l'application de l'article 55 lui assure un montant supérieur.

La présente disposition ne s'applique pas dans le cas où la nature du travail ou les conditions d'exécution du travail requièrent plusieurs présences du salarié dans une même journée et pour moins de trois heures à chaque présence, tel un brigadier scolaire ou un chauffeur d'autobus.

Elle ne s'applique pas non plus lorsque la nature du travail ou les conditions d'exécution font en sorte qu'il est habituellement effectué en entier à l'intérieur d'une période de trois heures, tel un surveillant dans les écoles ou un placier.

1979, c. 45, a. 58.

INTERPRÉTATION

Le salarié qui se présente au lieu du travail à la demande de son employeur ou dans le cours normal de son emploi et qui travaille moins de trois heures consécutives a droit à une indemnité minimale égale à trois heures de son salaire horaire habituel.

À titre d'exemple, dans le cours normal de son travail un salarié travaille habituellement six heures par jour. Au cours d'une journée donnée, l'employeur décide de faire travailler le salarié pour une durée de deux heures au lieu de ses six heures habituelles. Le salarié aura droit à une indemnité équivalant à trois heures de travail, c'est-à-dire le salaire des deux heures travaillées et une heure additionnelle, pour équivaloir au minimum des trois heures requises.

Cette disposition ne s'applique pas lorsque :

1. un cas de force majeure se présente qui empêche l'employeur de donner du travail au salarié (ex. : feu);

2. la nature du travail ou les conditions d'exécution de ce travail font en sorte que la ou les présences du salarié ont une durée de moins de trois heures.

C'est dire que, lorsque la durée quotidienne du travail est prévue pour moins de trois heures, en raison de la nature du travail ou de ses conditions d'exécution, le salarié ne peut réclamer l'indemnité.

JURISPRUDENCE

La Fraternité internationale des ouvriers en électricité (section locale 2365) c. Télébec Itée, D.T.E. 93T-1034 (T.A.)

Les salariés ont été désignés pour assurer les services essentiels lors d'une grève. Une indemnité pour les périodes de travail de moins de trois heures doit être accordée en accord avec l'article 58 LNT. Celle-ci s'applique, puisque la convention collective sur ce sujet est moins avantageuse que la loi.

Centre hospitalier de Matane c. Syndicat professionnel des techniciens en radiologie médicale du Québec, D.T.E. 87T-280 (T.A.)

La salariée était en congé, mais elle s'était déclarée disponible pour le travail. Elle a été appelée pour un remplacement qui a duré une heure. L'employeur soutient que, lorsqu'il contacte des salariés pour ce genre de remplacement, il ne peut prévoir la durée. Par contre, habituellement, le remplacement est pour une période d'au moins trois heures. Le tribunal impose à l'employeur qu'il paie à la salariée une indemnité égale à trois heures de salaire.

La société d'administration et de gestion Quadra inc. c. Union des employés de commerce (section locale 1046), D.T.E. 87T-420 (T.A.)

L'employeur a rationalisé ses horaires de travail afin de les adapter aux heures d'achalandage de la clientèle, ce qui a donné comme résultat des périodes de travail de moins de trois heures. L'article 58 n'interdit pas à un employeur d'affecter ses employés pour une période de moins de trois heures consécutives, mais, si l'employeur le fait, il doit payer une indemnité égale à trois heures de salaire horaire, à moins que la nature du travail fasse en sorte que l'on tombe sous l'une des exceptions prévues à l'article.

LA LOI

59. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 59, 2002, c. 80, a. 16.

59.0.1. Un salarié peut refuser de travailler :

1° plus de quatre heures au-delà de ses heures habituelles quotidiennes de travail ou plus de quatorze heures de travail par période de vingt-quatre heures, selon la période la plus courte, ou, pour un salarié dont les heures quotidiennes de travail sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de douze heures de travail par période de vingt-quatre heures;

2° sous réserve de l'article 53, plus de cinquante heures de travail par semaine ou, pour un salarié qui travaille dans un endroit isolé ou qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James, plus de soixante heures de travail par semaine.

Le présent article ne s'applique pas lorsqu'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population, en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou autre cas de force majeure, ou encore si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

2002, c. 80, a. 17.

INTERPRÉTATION

Le 1^{er} mai 2003, le législateur a introduit une nouvelle norme octroyant au salarié un droit de refus de travailler au-delà d'un certain nombre d'heures afin de limiter la durée du travail. Le total des heures, calculé à partir de la première heure travaillée, permet de déterminer si un salarié peut exercer son droit de refus. Cette disposition s'applique aux cadres, à l'exception des cadres supérieurs.

Il faut distinguer le droit de refus octroyé au salarié du cas où ce même salarié est partie à une convention de travail prévoyant un horaire qui excède les limites prévues à l'article 59.0.1 LNT. À titre d'exemple, un salarié s'engage à travailler sur la base d'un horaire de 55 heures par semaine. Dans un tel cas, si le salarié refuse de façon systématique d'effectuer son horaire établi à 55 heures par semaine, cela pourrait être assimilé à un non-respect de la convention selon laquelle il a été embauché. Ainsi, un salarié ne peut utiliser le droit de refus pour l'avenir afin de modifier ses conditions de travail convenues avec l'employeur.

Le droit de refus pourra s'exercer quotidiennement, hebdomadairement, ou les deux.

1. Le droit de refus peut s'exercer quotidiennement :

- pour le salarié qui a un horaire régulier, plus de 4 heures au-delà de ses heures habituelles ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte ;
- pour le salarié dont les heures habituelles sont variables ou effectuées de manière non continue, plus de 12 heures par période de 24 heures.

L'horaire régulier n'implique pas nécessairement que le salarié travaille tous les jours le même nombre d'heures. Par exemple, un salarié qui travaille selon un horaire de 8 heures le lundi, de 7 heures le mardi et de 10 heures le vendredi, et qui suit cet horaire chaque semaine, a un horaire régulier.

2. Le droit de refus peut s'exercer hebdomadairement, peu importe le régime d'horaire du salarié, après :

- plus de 50 heures par semaine, sauf s'il y a autorisation d'étalement des heures de travail sur une base autre qu'hebdomadaire, ainsi que le prévoit l'article 53 LNT (étalement des heures) ;
- plus de 60 heures pour un salarié qui travaille dans un territoire isolé ou sur le territoire de la région de la Baie James.

Le salarié qui travaille dans une région éloignée ou à la Baie James peut refuser de travailler :

- s'il a un horaire de travail régulier : plus de 4 heures supplémentaires par jour ou plus de 14 heures par période de 24 heures, selon la période la plus courte ;
- si ses heures de travail sont variables ou effectuées de manière non continue : plus de 12 heures par période de 24 heures ;
- plus de 60 heures de travail par semaine.

Il est à noter que la semaine normale de travail de ces derniers salariés est de 55 heures selon les articles 12 et 13 du Règlement sur les normes du travail.

Le législateur apporte une restriction au droit de refus de travailler dans certains cas spécifiques. Ainsi, le droit de refus ne peut s'exercer :

1. s'il y a danger pour la vie, la santé ou la sécurité des travailleurs ou de la population ;

Ce principe est déjà établi à l'article 2 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12) qui entérine le droit au secours pour l'être humain dont la vie est en péril.

2. en cas de risque de destruction ou de détérioration grave de biens meubles ou immeubles ou pour autre cas de force majeure;

Pour l'employeur, le cas de force majeure ne vise pas la continuation de sa production, mais plutôt la mise en œuvre de moyens de conservation des biens et services.

3. si ce refus va à l'encontre du code de déontologie professionnelle du salarié.

JURISPRUDENCE

Landry c. Matériaux à bas prix ltée, D.T.E. 2004T-1098 (C.R.T.)

Le plaignant déclare avoir été congédié pour le motif qu'il avait exercé son droit de refus. Par contre, lorsqu'il a informé son employeur de son refus de travailler, le salarié n'avait pas travaillé le nombre d'heures fixé par la loi pour exercer ce droit. Il n'a donc pas exercé le droit de refus. Il ne peut alors y avoir présomption de congédiement illégal.

SECTION III

LES JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

LA LOI

59.1. La présente section ne s'applique pas à un salarié qui, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal au nombre de jours auxquels ont droit ceux à qui la présente section s'applique; la présente section ne s'applique pas non plus à un autre salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours chômés et payés, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui prévu dans cette convention ou ce décret.

Toutefois, malgré toute disposition contraire de la convention collective ou du décret, l'indemnité pour un jour chômé et payé se calcule, dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

1990, c. 73, a. 18, 2002, c. 80, a. 18.

INTERPRÉTATION

Les dispositions relatives aux jours fériés ne s'appliquent pas au salarié qui bénéficie, en vertu d'une convention collective ou d'un décret, d'au moins sept jours chômés et payés en sus de la fête nationale. Ces dispositions ne s'appliquent pas non plus à un salarié du même établissement qui bénéficie d'un nombre de jours de congé, en sus de la fête nationale, au moins égal à celui qui est prévu dans cette convention ou ce décret (sans nécessairement y être assujetti).

C'est donc dire qu'un salarié assujetti à une convention collective prévoyant plus de jours fériés que ne le prévoit la Loi sur les normes du travail, mais qui ne peut en bénéficier en raison de son statut de salarié en probation, par exemple, sera assujetti à la section de la loi portant sur les jours fériés, chômés et payés.

Par ailleurs, les « congés mobiles » prévus dans certaines conventions collectives peuvent être assimilés à des jours fériés aux fins de l'application de l'article 59.1 LNT.

L'« établissement » est le lieu physique où le travail est effectué (voir l'interprétation de l'article 41.1 LNT).

SALARIÉ AU POURBOIRE

Depuis le 1^{er} mai 2003, ces salariés doivent dans tous les cas recevoir une indemnité calculée en fonction du salaire gagné augmenté des pourboires déclarés ou attribués, sans égard au fait qu'ils soient syndiqués ou non.

JURISPRUDENCE

Alde c. Fiset, D.T.E. 2003T-498 (C.A.)

Il n'y a pas lieu d'accorder la réclamation d'une indemnité pour jours fériés, lorsque toute la section prévoyant cette indemnité est inapplicable en raison des congés fériés accordés par la convention collective.

Syndicat des travailleurs et travailleuses des Cinémas Loews-Palace (CSN) c. Famous Players inc. (Cinémas Loews-Palace), D.T.E. 2000T-195 (T.A.)

Si la convention collective ne prévoit aucune disposition concernant la rémunération en ce qui a trait aux jours fériés, c'est l'indemnité prévue par la Loi sur les normes du travail qui doit s'appliquer.

Commission des normes du travail c. Béatrice Foods inc., D.T.E. 97T-1172 (C.Q.); *Boulangerie d'Asbestos inc. c. Syndicat des salariés de la Boulangerie d'Asbestos (CSD)*, D.T.E. 88T-736 (T.A.)

L'indemnité prévue par la Loi sur les normes du travail pour les jours fériés s'applique à un salarié qui ne bénéficie pas, en vertu d'une convention collective, d'un nombre de jours chômés et payés au moins égal au nombre de jours prévus à cette loi, en sus de la fête nationale.

LA LOI

60. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés :

1^{er} le 1^{er} janvier;

2^e le Vendredi saint ou le lundi de Pâques, au choix de l'employeur;

INTERPRÉTATION

Le congé de Pâques correspond au Vendredi saint ou au lundi de Pâques, au choix de l'employeur.

LA LOI

3^e le lundi qui précède le 25 mai;

INTERPRÉTATION

Le lundi précédant le 25 mai correspond au congé relatif à la Journée nationale des Patriotes (Décret 1322-2002, anciennement fête de Dollard).

LA LOI

4^e le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet;

INTERPRÉTATION

Le 1^{er} juillet ou, si cette date est un dimanche, le 2 juillet est un jour férié.

Il est à noter qu'en vertu de l'article 3 de la Loi sur les heures et les jours d'admission dans les établissements commerciaux (L.R.Q., c. H-2.1), le public ne peut être admis, sous réserve de certaines exceptions, dans un établissement commercial les jours suivants :

1. le 1^{er} janvier ;
2. le 2 janvier ;
3. le dimanche de Pâques ;
4. le 24 juin ;
5. le 1^{er} juillet ;
6. le premier lundi de septembre ;
7. le 25 décembre.

Le champ d'application de cette loi est prévu à son article 1 :

« La présente loi s'applique à tout établissement commercial où des produits sont offerts en vente au détail à qui que ce soit du public, y compris des membres d'un club, d'une coopérative ou d'un autre groupe de consommation.

Est assimilé à un établissement commercial, tout espace ou étal dans les marchés, notamment dans les halles et les marchés aux puces. »

LA LOI

- 5^e le 1^{er} lundi de septembre ;
- 6^e le deuxième lundi d'octobre ;
- 7^e le 25 décembre.

1979, c. 45, a. 60, 1990, c. 73, a. 18, 1992, c. 26, a. 10, 1995, c. 16, a. 1, 2002, c. 80, a. 19

NDLR : Pour le congé de la fête nationale, veuillez vous reporter à la partie III portant sur la Loi sur la fête nationale.

61. (Abrogé)

1979, c. 45, a. 61, 1990, c. 73, a. 19

62. Pour chaque jour férié et chômé, l'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine du congé.

1979, c. 45, a. 62, 1990, c. 73, a. 20, 2002, c. 80, a. 20.

INTERPRÉTATION

Cette disposition établit le mode de calcul de l'indemnité payable en vertu de la présente section, qui est simplifié depuis le 1^{er} mai 2003. De plus, un plus grand nombre de salariés deviennent admissibles au versement de l'indemnité (voir l'interprétation de l'article 65 LNT).

La méthode de calcul de l'indemnité est la même que celle indiquée à l'article 4 de la Loi sur la fête nationale pour le congé de la fête nationale.

CALCUL DE L'INDEMNITÉ

Le salarié doit recevoir, pour chaque jour férié, une indemnité correspondant à 1/20 du salaire gagné, excluant les heures supplémentaires, au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du congé. Les heures supplémentaires s'établissent en fonction de la semaine normale de travail du salarié ou, à défaut, de la semaine normale de travail prévue par la loi ou le règlement.

Dans le cas du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission, l'indemnité est égale à 1/60 du salaire gagné au cours des douze semaines complètes de paie précédant la semaine du congé, et ce, sans égard au montant des commissions. Dans ce cas, le salaire gagné correspond au salaire de base (s'il en existe un) et aux commissions gagnées au cours de la période de douze semaines, même si elles ne sont pas encore payées au salarié.

Les périodes de vacances sont assimilées à des jours travaillés aux fins du calcul. L'indemnité reçue à ce titre pendant la période de référence constitue du salaire et doit être pris en compte dans le calcul de l'indemnité de jour férié (voir la définition de « salaire » donnée au paragraphe 9° de l'article 1 LNT).

Le calcul est basé sur le salaire gagné au cours de la période de référence, indépendamment du nombre de jours ou d'heures effectivement travaillés par le salarié. Si le salarié n'a pas travaillé des semaines complètes pendant la période de référence, l'indemnité de 1/20 du total du salaire gagné pour cette période sera moindre que celle versée au salarié qui a travaillé à temps plein pendant toute la période.

EXEMPLES

Un salarié est rémunéré au taux horaire de 12,50 \$ l'heure. Il travaille toujours 8 heures par jour.

1. Salarié à temps plein

Le salarié travaille régulièrement 5 jours par semaine. Il reçoit une paie régulière de 500 \$ par semaine et recevra une indemnité de 100 \$.

$$500 \$ \times 4 \text{ semaines} = 2\,000 \$$$

$$2\,000 \$ \div 20 = 100 \$$$

2. Salarié avec un horaire irrégulier

Le salarié travaille 5 jours la première semaine, 4 jours la deuxième semaine, 5 jours la troisième et 2 jours la quatrième semaine. Ses paies ne sont donc pas toujours du même montant. Il recevra une indemnité de 80 \$.

$$500 \$ (\text{semaine 1}) + 400 \$ (\text{semaine 2}) + 500 \$ (\text{semaine 3}) +$$

$$200 \$ (\text{semaine 4}) = 1\,600 \$$$

$$1\,600 \$ \div 20 = 80 \$$$

3. Salarié ayant travaillé uniquement deux des quatre semaines

Le salarié travaille 5 jours par semaine, mais il n'est au service de l'entreprise que depuis deux semaines. Il reçoit une paie régulière de 500 \$ par semaine. Il recevra une indemnité de 50 \$.

$$(0 \$ \times 2 \text{ semaines} + 500 \$ \times 2 \text{ semaines}) = 1\,000 \$$$

$$1\,000 \$ \div 20 = 50 \$$$

4. Salarié ayant effectué des heures supplémentaires

Au cours des quatre semaines précédant la semaine du congé, le salarié travaille 6 jours par semaine pour un total hebdomadaire de 48 heures. La semaine normale de travail de 40 heures de l'article 52 de la loi s'applique au salarié, qui recevra une indemnité de 100 \$.

40 heures x 12,50 \$ l'heure = 500 \$ (salaire hebdomadaire, sans les heures supplémentaires)

500 \$ x 4 = 2 000 \$

2 000 \$ ÷ 20 = 100 \$

LA LOI

63. Si un salarié doit travailler l'un des jours indiqués à l'article 60, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé ce jour férié le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce cas, le congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant ce jour, sauf si une convention collective ou un décret prévoient une période plus longue.

1979, c. 45, a. 63.

INTERPRÉTATION

Dans ce cas, c'est à l'employeur que revient le choix de verser l'indemnité prévue à l'article 62 LNT (en plus du salaire gagné par le salarié lors du jour férié) ou d'accorder un congé compensatoire. Le salarié ne peut contester cette décision. Le congé compensatoire n'est toutefois pas un congé sans salaire et le salarié doit recevoir l'indemnité de l'article 62 LNT pour cette journée.

Lorsque l'employeur décide d'accorder le congé compensatoire, ce congé doit être pris dans les trois semaines précédant ou suivant le jour férié. Si le congé est accordé, mais hors ce délai, il y aura infraction de nature pénale ne pouvant, cependant, conduire à une réclamation civile.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Fondation Achille Tanguay, D.T.E. 2003T-1105 (C.Q.)

Lorsque des congés compensatoires sont octroyés pour les jours fériés, ceux-ci doivent respecter les exigences de la Loi sur les normes du travail. Sinon, l'employeur devra verser l'indemnité prévue dans cette même loi.

Boulangerie d'Asbestos inc. c. Syndicat des salariés de la Boulangerie d'Asbestos (CSD), D.T.E. 88T-736 (T.A.)

Lorsqu'un salarié doit travailler l'un des jours prévus à l'article 60 LNT, l'employeur doit lui verser son salaire horaire habituel en plus de l'indemnité prévue à l'article 62. Par contre, l'employeur n'est pas tenu de verser un salaire majoré au salarié en service un jour férié.

LA LOI

64. Si un salarié est en congé annuel l'un des jours fériés prévus par l'article 60, l'employeur doit lui verser l'indemnité prévue par l'article 62 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée à une date convenue entre l'employeur et l'intéressé ou fixée par une convention collective ou un décret.

1979, c. 45, a. 64.

INTERPRÉTATION

Dans le cas du salarié en congé annuel, aucun délai n'est fixé par la loi pour la prise du congé compensatoire. Ce congé devrait, cependant, être pris pendant l'année de référence en cours.

C'est à l'employeur que revient le choix de verser l'indemnité prévue ou d'accorder un congé compensatoire. Le salarié ne peut contester cette décision.

Le congé compensatoire n'est pas un congé sans salaire et l'employeur doit verser l'indemnité prévue à l'article 62 LNT pour cette journée.

LA LOI

65. Pour bénéficier d'un jour férié et chômé, un salarié ne doit pas s'être absenté du travail, sans l'autorisation de l'employeur ou sans une raison valable, le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour.

1979, c. 45, a. 65, 1990, c. 73, a. 21, 2002, c. 80, a. 21

INTERPRÉTATION

Cette disposition pose la seule condition pour l'application de l'article 62 LNT. Depuis le 1^{er} mai 2003, pour que le salarié soit admissible aux jours fériés et chômés prévus à l'article 60 LNT et qu'il reçoive l'indemnité afférente, le législateur a aboli l'exigence de la coïncidence du jour férié avec un jour ouvrable pour ce salarié. De plus, ce dernier n'a plus besoin de justifier de 60 jours de service continu.

Ainsi, le salarié doit être présent au travail le jour ouvrable qui précède ou qui suit ce jour, sous réserve d'une absence avec l'autorisation de l'employeur ou pour une raison valable. À plus forte raison, le salarié qui doit être présent le jour férié mais qui n'y est pas ne pourra en bénéficier, non plus que de l'indemnité prévue, à moins d'avoir une raison valable ou une absence autorisée par l'employeur.

Il est à remarquer que l'expression « raison valable » fait référence à une situation indépendante de la volonté du salarié (décès, maladie, etc.).

Le jour ouvrable est celui où il est prévu qu'un salarié est effectivement appelé à travailler ou le jour où ce salarié travaille habituellement.

SECTION IV LES CONGÉS ANNUELS PAYÉS

LA LOI

66. L'année de référence est une période de 12 mois consécutifs pendant laquelle un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel.

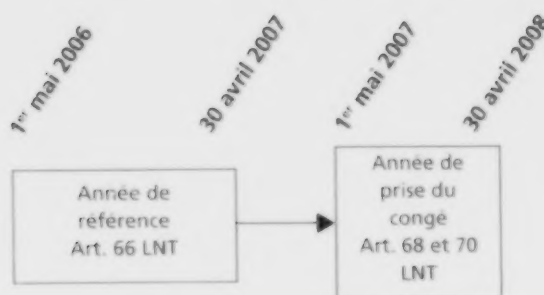
Cette période s'étend du 1^{er} mai de l'année précédente au 30 avril de l'année en cours, sauf si une convention ou un décret fixent une autre date pour marquer le point de départ de cette période.

1979, c. 45, a. 66.

INTERPRÉTATION

Le but de cet article est d'établir une période pendant laquelle le salarié acquiert le droit au congé annuel.

On peut fixer par convention (collective ou individuelle) ou par décret une autre date que le 1^{er} mai comme point de départ pour l'année de référence. Dans ces cas, les parties peuvent convenir expressément ou tacitement de la date marquant le point de départ de l'année de référence. Il peut s'agir, par exemple, de la date d'entrée en fonction du salarié. Cette période doit obligatoirement être de 12 mois consécutifs.



Suivant ce schéma, l'année de référence se situe du 1^{er} mai au 30 avril. C'est durant cette année qu'un salarié acquiert progressivement le droit au congé annuel. À titre d'exemple, un salarié qui commence son travail le 1^{er} juin 2006 acquiert progressivement le droit au congé annuel durant l'année de référence, soit de sa date d'embauche jusqu'au 30 avril 2007. L'employeur aura jusqu'à la fin de l'année de prise du congé pour lui accorder ses vacances, soit jusqu'au 30 avril 2008 (voir également l'interprétation des articles 68, 70 et 115 LNT).

JURISPRUDENCE

Garderie Les p'tits chatons inc. c. Syndicat des travailleuses de la garderie Les p'tits chatons inc., D.T.E. 87T-1030 (T.A.)

L'employeur ne peut limiter l'année de référence à une période de moins de 12 mois.

Mont-Joli (Ville de) c. Syndicat des employés municipaux de Mont-Joli (CSN), D.T.E. 85T-960 (T.A.)

Lorsqu'une convention collective ne prévoit aucune période de référence pour l'acquisition du droit au congé annuel par les salariés, il faut se référer à la Loi sur les normes du travail.

LA LOI

67. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale de ce congé excède deux semaines.

1979, c. 45, a. 67.

INTERPRÉTATION

Lorsque le salarié justifie de moins d'un an de service continu chez l'employeur, la durée de son congé annuel est fixée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu (au sens du paragraphe 12° de l'article 1). Le congé, pour ce salarié, ne doit cependant pas excéder deux semaines.

Il est à remarquer que le salarié peut exiger que ce congé soit continu.

LA LOI

68. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues.

1979, c. 45, a. 68, 1990, c. 73, a. 22.

INTERPRÉTATION

Le congé annuel du salarié qui justifie d'un an à cinq ans de service continu chez le même employeur est d'une durée minimale de deux semaines. Le salarié peut exiger que ce congé soit pris de façon continue.

JURISPRUDENCE

Raymond c. Tassé, D.T.E. 2003T-66 (T.T.)

Un salarié, qui justifie d'un an de service continu à la fin de la période de référence chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues. Après avoir consenti au départ en vacances du salarié, l'employeur ne peut nier au salarié le droit de prendre ces deux semaines de façon continue.

Aliments Delisle ltée c. Association des employés des Aliments Delisle, D.T.E. 92T-1192 (T.A.)

L'employeur ne peut imposer à ses employés qu'ils prennent leur congé annuel de façon discontinue. Les salariés ont le droit de prendre au moins deux semaines de vacances de façon continue.

LA LOI

68.1. Le salarié visé à l'article 68 a également droit, s'il en fait la demande, à un congé annuel supplémentaire sans salaire d'une durée égale au nombre de jours requis pour porter son congé annuel à trois semaines.

Ce congé supplémentaire peut ne pas être continu à celui prévu à l'article 68 et, malgré les articles 71 et 73, il ne peut être fractionné, ni remplacé par une indemnité compensatoire.

1997, c. 10, a. 1

INTERPRÉTATION

Cette disposition s'applique au salarié qui bénéficie d'un congé annuel d'une durée minimale de deux semaines continues en vertu de l'article 68 LNT. Ce dernier peut demander un congé supplémentaire, sans salaire, pour porter son congé annuel total à trois semaines. L'employeur ne peut refuser si le salarié fait cette demande.

Par contre, le salarié ne peut exiger que la prise du congé soit continue aux deux semaines prévues à l'article 68 LNT. L'employeur pourrait néanmoins y consentir. Notons que le congé supplémentaire ne peut être fractionné.

LA LOI

69. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de cinq ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues.

1979, c. 45, a. 69; 1990, c. 73, a. 23.

INTERPRÉTATION

Le salarié qui bénéficie de trois semaines de congé annuel a le droit de les prendre de façon continue, sous réserve de l'article 71 LNT.

JURISPRUDENCE

Association des employés du supermarché G. Breton inc. c. Supermarché G. Breton inc., D.T.E. 99T-449 (T.A.);

Aliments Delisle ltée c. Association des employés des Aliments Delisle, D.T.E. 92T-1192 (T.A.)

Un salarié, qui cumule cinq ans de service continu chez le même employeur, a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines continues. L'employeur

ne peut imposer aux salariés qu'ils prennent trois semaines de vacances d'une façon discontinue.

N. B. Voir réserve de l'article 71 LNT.

LA LOI

70. Le congé annuel doit être pris dans les douze mois qui suivent la fin de l'année de référence, sauf si une convention collective ou un décret permettent de le reporter à l'année suivante.

Malgré le premier alinéa, l'employeur peut, à la demande du salarié, permettre que le congé annuel soit pris, en tout ou en partie, pendant l'année de référence.

En outre, si, à la fin des douze mois qui suivent la fin d'une année de référence, le salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou est absent ou en congé pour raisons familiales ou parentales, l'employeur peut, à la demande du salarié, reporter à l'année suivante le congé annuel. À défaut de reporter le congé annuel, l'employeur doit dès lors verser l'indemnité afférente au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

Malgré toute stipulation à l'effet contraire dans une convention, un décret ou un contrat, une période d'assurance salaire, maladie ou invalidité interrompue par un congé pris conformément au premier alinéa se continue, s'il y a lieu, après ce congé, comme si elle n'avait pas été interrompue.

1979, c. 45, a. 70; 1980, c. 5, a. 4; 2002, c. 80, a. 22

INTERPRÉTATION

Le congé annuel doit être pris dans l'année qui suit la fin de l'année de référence.

ANTICIPATION DU CONGÉ ANNUEL

Depuis le 1^{er} mai 2003, à la demande du salarié, la prise du congé annuel pendant l'année de référence est maintenant expressément permise. C'est le seul cas d'anticipation autorisé et permis par la loi. L'employeur a cependant le choix d'y consentir ou non. De plus, il n'est pas exigé que la totalité des congés annuels soit prise par anticipation. Si tel est le cas, le solde devra être accordé durant l'année de référence subséquente.

REPORT DU CONGÉ À L'ANNÉE SUIVANTE

Il est possible de reporter un congé annuel à l'année suivante lorsque le salarié est absent pour cause de maladie, d'accident, ou encore pour des raisons familiales ou parentales, à la fin des douze mois qui suivent la fin de l'année de référence et que, par conséquent, il n'a pu prendre son congé annuel durant cette année. Un tel report se fait à la demande du salarié, avec l'accord de l'employeur. Si le congé n'est pas reporté, l'employeur doit payer immédiatement l'indemnité liée au congé annuel à laquelle le salarié a droit.

Le quatrième alinéa de l'article 70 précise qu'une période d'assurance salaire, d'assurance maladie ou d'assurance invalidité interrompue par la prise du congé annuel se continue, s'il y a lieu, après ce congé, aux mêmes conditions qu'avant ce congé.

JURISPRUDENCE

Fruits de mer Gascons ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2004T-333 (C.A.);

Commission des normes du travail c. Académie Marie-Laurier inc., D.T.E. 2000T-346 (C.Q.)

À compter de la fin de l'année de référence, un salarié a droit à un congé annuel. Ce congé doit être pris dans l'année qui suit la fin de l'année de référence. Ainsi, le droit au congé annuel se prescrit deux ans après la fin de l'année de référence.

LA LOI

71. Le congé annuel peut être fractionné en deux périodes si le salarié en fait la demande. Cependant, l'employeur peut refuser cette demande s'il ferme son établissement pour une période égale ou supérieure à celle du congé annuel du salarié.

Malgré l'article 69, pour l'employeur qui, avant le 29 mars 1995, fermait son établissement pour la période de congés annuels, le congé annuel d'un salarié visé à cet article peut être fractionné par l'employeur en deux périodes, dont l'une est celle de cette période de fermeture. L'une de ces périodes doit toutefois être d'une durée minimale de deux semaines continues.

Le congé annuel peut aussi être fractionné en plus de deux périodes à la demande du salarié si l'employeur y consent.

Le congé dont la durée est d'une semaine ou moins ne peut être fractionné.

1979, c. 45, a. 71, 1982, c. 58, a. 57, 1990, c. 73, a. 24, 1995, c. 16, a. 2.

INTERPRÉTATION

À moins que l'établissement ne soit fermé pendant la période des congés annuels, le salarié peut exiger le fractionnement de ses vacances en deux périodes. S'il désire les fractionner en plus de deux périodes, il devra alors obtenir l'autorisation de son employeur.

L'employeur ne peut imposer le fractionnement des vacances, sauf dans le cas qui suit. Si, avant le 29 mars 1995, l'employeur avait déjà l'habitude de fermer son établissement pour la période des vacances, il pourra fractionner le congé annuel du salarié en deux périodes. L'une de ces deux périodes doit correspondre à la période de fermeture de l'établissement et l'une de ces deux périodes doit être d'une durée minimale de deux semaines continues.

Par ailleurs, si le salarié bénéficie d'une semaine ou moins de vacances, le fractionnement est interdit.

JURISPRUDENCE

Rock Forest (Ville de) c. Syndicat national des employés municipaux de Rock Forest (CSN), D.T.E. 98T-60 (T.A.)

Un employeur ne peut refuser la demande d'un salarié de fractionner son congé annuel, si cela ne lui cause aucun inconvénient. De cette manière, une directive de l'employeur stipulant de rejeter toute demande de fractionnement est abusive, discriminatoire et arbitraire.

LA LOI

71.1. Malgré les articles 68, 69 et 71, une disposition particulière d'une convention collective ou d'un décret peut prévoir le fractionnement du congé annuel en deux périodes ou plus ou l'interdire.

1995, c. 16, a. 3.

INTERPRÉTATION

Une convention collective ou un décret peut prévoir des modalités différentes de celles qui sont prévues par la loi en ce qui concerne la continuité du congé annuel ou son fractionnement.

LA LOI

72. Un salarié a le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance.

1979, c. 45, a. 72.

INTERPRÉTATION

Le choix de la date du congé annuel appartient à l'employeur.

Le non-respect de cette norme constitue une infraction de nature pénale et, par conséquent, ne donne pas ouverture à une réclamation civile.

JURISPRUDENCE

Fruit de mer Gascons Itée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2004T-333 (C.A.);

Acier C.M.C. inc. c. Dawson, D.T.E. 96T-504 (T.T.);

Montréal (Ville de) c. Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 301, D.T.E. 88T-21 (T.A.)

Un salarié a le droit de connaître quatre semaines à l'avance la date de son congé annuel. De ce fait, l'employeur ne peut changer cette date dans les quatre semaines précédant celle qui a d'abord été établie. Ce droit porte uniquement sur le congé prévu aux articles 66 à 71 LNT et ne vise pas les semaines de congé supplémentaires accordées par l'employeur.

Mainville c. 2745-7563 Québec inc., D.T.E. 2000T-206 (C.T.)

Un employeur peut accorder les vacances de ses employés à un moment qui touche le moins les activités de son entreprise. Par contre, le salarié ayant le droit de connaître la date de son congé annuel au moins quatre semaines à l'avance, l'employeur ne peut revenir sur sa décision au gré des circonstances. Les salariés ont aussi le droit de pouvoir planifier leur congé annuel.

Association des employés du supermarché G. Breton inc. c. Supermarché G. Breton inc., D.T.E. 99T-449 (T.A.)

Le choix de la date du congé annuel appartient à l'employeur. Par contre, l'employeur doit exercer ce droit pour des raisons légitimes et d'une façon dénuée d'abus ou de mauvaise foi.

LA LOI

73. Il est interdit à l'employeur de remplacer le congé visé dans les articles 67, 68 et 69 par une indemnité compensatoire, sauf si une disposition particulière est prévue dans une convention collective ou un décret.

À la demande du salarié, la troisième semaine de congé peut cependant être remplacée par une indemnité compensatrice si l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel.

1979, c. 45, a. 73, 1982, c. 58, a. 58

INTERPRÉTATION

Le congé annuel ne peut être remplacé par une indemnité compensatoire sauf dans les cas suivants:

1. lorsqu'une convention collective ou un décret prévoit une disposition particulière à cet effet;
2. lorsque l'établissement ferme ses portes pour deux semaines à l'occasion du congé annuel et qu'un salarié demande que sa troisième semaine de congé soit remplacée par une telle indemnité.

JURISPRUDENCE

Thursday restaurant et bar inc. (Hôtel de la Montagne) c. Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 (Teamsters), D.T.E. 98T-587 (T.A.)

L'employeur ne peut remplacer le congé annuel par une indemnité compensatoire à moins d'avoir une stipulation à cet effet dans la convention collective.

N. B. Voir l'article 73, 2^e alinéa, LNT.

Enerquin Air inc. c. Association des travailleurs du métal en feuilles, section locale 133, D.T.E. 96T-374 (T.A.)

Lorsqu'un salarié a droit à trois semaines de vacances, il peut remplacer la troisième semaine par une indemnité compensatoire, et ce, lorsque l'entreprise ferme ses portes pendant deux semaines lors du congé annuel. Par contre, l'employeur ne peut forcer un salarié à prendre une indemnité compensatoire pour la troisième semaine au lieu du congé accordé par la loi.

LA LOI

74. L'indemnité afférente au congé annuel du salarié visé dans les articles 67 et 68 est égale à 4 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence. Dans le cas du salarié visé dans l'article 69, l'indemnité est égale à 6 % du salaire brut du salarié durant l'année de référence.

Si un salarié est absent pour cause de maladie ou d'accident ou en congé de maternité ou de paternité durant l'année de référence et que cette absence a pour effet de diminuer son indemnité de congé annuel, il a alors droit à une indemnité équivalente, selon le cas, à deux ou trois fois la moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période travaillée. Le salarié visé dans l'article 67 et dont le congé annuel est inférieur à deux semaines a droit à ce montant dans la proportion des jours de congé qu'il a accumulés.

Le gouvernement peut, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle prévue au présent article pour un salarié en congé de maternité ou de paternité.

Malgré les deuxième et troisième alinéas, l'indemnité de congé annuel ne doit pas excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un motif prévu au deuxième alinéa.

1979, c. 45, a. 74; 1980, c. 5, a. 5; 1983, c. 22, a. 103; 1990, c. 73, a. 25, a. 71; 2002, c. 80, a. 23, D. 984-2005

INTERPRÉTATION

Le salarié visé à l'article 67, 68 ou 69 LNT a droit à une indemnité afférente au congé annuel égale à 4 % ou 6 % du salaire brut qu'il a gagné pendant l'année de référence, et ce, en fonction de la durée de son service continu chez l'employeur.

SALAIRE BRUT

L'emploi de l'expression « salaire brut » implique que l'on doit tenir compte du salaire et des diverses indemnités (jours fériés, congé annuel, congés divers, heures supplémentaires, primes, commissions, pourboires déclarés et attribués) reçus au cours de l'année de référence précédente (voir à ce sujet l'interprétation du paragraphe 9° de l'article 1 LNT).

ABSENCE POUR MALADIE, ACCIDENT, CONGÉ DE MATERNITÉ OU DE PATERNITÉ

Lorsque l'indemnité de congé annuel d'un salarié est diminuée en raison du fait qu'il s'est absenté, pendant l'année de référence, pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité ou de paternité, le calcul de cette indemnité s'effectue de la façon suivante :

Moyenne hebdomadaire du salaire gagné au cours de la période de travail, multipliée par deux ou trois (selon le nombre de semaines de congé auxquelles le salarié a droit en vertu des articles 68 et 69 LNT).

EXEMPLE

Au cours d'une année de référence, un salarié a travaillé 26 semaines moyennant un salaire hebdomadaire de 200,00 \$; il s'est absenté du travail pour cause de maladie pendant 26 semaines. Le salarié avait droit à deux semaines de congé en vertu de l'article 68 LNT.

L'indemnité de congé annuel est alors calculée ainsi :

$$26 \text{ (semaines de travail)} \times 200,00 \$ \text{ (salaire)} = 5\,200,00 \$$$

$$5\,200,00 \$ \div 26 = 200,00 \$ \text{ (moyenne hebdomadaire du salaire)}$$

$$200,00 \$ \times 2 \text{ (semaines - article 68 LNT)} = 400,00 \$$$

L'indemnité de congé annuel est donc de 400,00 \$.

Soulignons qu'en aucun cas cette indemnité ne doit excéder l'indemnité à laquelle le salarié aurait eu droit s'il n'avait pas été absent ou en congé pour un des trois motifs prévus au deuxième alinéa.

Par ailleurs, il est spécifié que, pour un salarié en congé de maternité ou de paternité, le gouvernement pourra, par règlement, déterminer une indemnité supérieure à celle qui est prévue au deuxième alinéa de l'article 74 LNT, mais ne pouvant excéder celle à laquelle le salarié aurait eu droit s'il ne s'était pas absenté.

AUTRES ABSENCES

Il est à remarquer que cette exception relative au mode de calcul de l'indemnité de congé annuel ne vaut que dans les cas d'absence pour cause de maladie, d'accident, de congé de maternité et de paternité. Par conséquent, le salarié absent en raison d'une mise à pied, par exemple, ne peut bénéficier de ladite indemnité pour la période de cette mise à pied.

Dans ce dernier cas, l'indemnité doit être calculée proportionnellement au temps de travail.

EXEMPLE

Le salarié a travaillé 44 semaines moyennant un salaire hebdomadaire de 200,00 \$; il s'est absenté quatre semaines pour cause de maladie; et il a été mis à pied pour quatre semaines. Ce salarié a droit à un congé annuel de deux semaines en vertu de l'article 68 LNT.

L'indemnité doit se calculer de la façon suivante :

$$44 \text{ (semaines de travail)} \times 200,00 \$ \text{ (salaire)} = 8\,800,00 \$$$

$$8\,800,00 \$ \div 44 = 200,00 \$ \text{ (salaire hebdomadaire moyen)}$$

$$200,00 \$ \times 2 \text{ (semaines - article 68 LNT)} = 400,00 \$$$

$$400,00 \$ \times 48 \text{ (semaines travaillées + semaines de maladie)}$$

$$\div 52 \text{ (nombre de semaines dans l'année)} = 369,23 \$$$

L'indemnité de congé annuel est donc de 369,23 \$.

JURISPRUDENCE

Fruits de mer Gascons ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 2004T-333 (C.A.)

L'indemnité de congé annuel d'un salarié est égale à 4 % ou 6 % du salaire brut durant l'année de référence.

Lorsque l'employeur a payé 4 % au lieu de 6 % à un salarié, il est logique de calculer les 2 % en excluant de l'équation les 4 % déjà payés, car dans le cas contraire l'employeur verserait une somme supérieure aux 6 % prévus.

Syndicat des fonctionnaires municipaux de Montréal (SCFP) c. Montréal (Ville de), D.T.E. 2004T-52 (T.A.)

Le salaire brut qui sert de base au calcul de l'indemnité pour le congé annuel doit comprendre la rémunération annuelle reçue par le salarié selon la convention collective et les sommes reçues à titre d'honoraires, soit les deux sources de rémunération qui constituent ensemble le traitement individuel.

Syndicat des travailleuses et des travailleurs de la Caisse populaire Desjardins de Malartic (CSN) c. Caisse populaire Desjardins de Malartic, D.T.E. 2003T-998 (T.A.)

Lorsqu'un salarié est absent pour cause de maladie et que la clause à ce propos dans la convention collective lui donnerait une indemnité pour congé annuel inférieure à celle qui est prévue par la Loi sur les normes du travail, l'employeur doit appliquer l'indemnité prévue par cette loi.

Commission des normes du travail c. 3564752 Canada inc., D.T.E. 2003T-939 (C.Q.)

Un employeur qui a congédié un salarié pour avoir commis une faute grave ne peut se soustraire au paiement de l'indemnité afférente au congé annuel.

Commission des normes du travail c. Montréal (Ville de), D.T.E. 2000T-325 (C.Q.)

Les jours fériés et chômés ainsi que des montants forfaitaires annuels font partie du salaire servant de base au calcul de l'indemnité pour congé annuel.

E. Harnois ltée c. Syndicat des employés de la Biscuiterie Harnois de Joliette, D.T.E. 99T-89 (T.A.)

Lorsque, dans une convention collective, il n'y a pas de clause portant sur le calcul des vacances lors d'un congé de maladie, c'est la Loi sur les normes du travail qui s'applique.

Commission des normes du travail c. Kraft ltée, D.T.E. 89T-1104 (C.A.)

Un salarié qui a été absent du travail en raison d'un accident du travail, qui ne peut bénéficier de son congé annuel et qui se voit verser des indemnités de remplacement du revenu par la Commission de la santé et de la sécurité du travail a toutefois droit à l'indemnité de congés annuels en vertu de la Loi sur les normes du travail. Il n'y a pas double indemnité, dans un cas semblable, car les paiements sont faits par des débiteurs différents.

Commission des normes du travail c. Publicité Promobile inc., C.P. Chicoutimi, n° 165-02-000167-855, 21 juillet 1986

Une entente selon laquelle aucune indemnité de vacances n'est payée est nulle. Une telle politique, même acceptée et signée par le salarié, n'aurait aucune valeur.

LA LOI

74.1. Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel d'un salarié visé à l'article 41.1 ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y afférente, par rapport à ce qui est accordé aux autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, pour le seul motif qu'il travaille habituellement moins d'heures par semaine.

1990, c. 73, a. 26.

INTERPRÉTATION

Un employeur ne peut réduire la durée du congé annuel ni modifier le mode de calcul de l'indemnité y correspondant d'un salarié qui travaille à temps partiel pour le seul motif que celui-ci travaille hebdomadairement moins d'heures. Ce salarié a droit au même congé et au même mode de calcul de l'indemnité que les autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement. La même protection est accordée à ce salarié relativement au taux de salaire en vertu de l'article 41.1 LNT (voir à cet effet l'interprétation sous cet article).

LA LOI

75. Sous réserve d'une disposition d'une convention collective ou d'un décret, un salarié doit toucher l'indemnité afférente au congé annuel en un seul versement avant le début de ce congé.

Toutefois, dans le cas d'un travailleur agricole engagé sur une base journalière, cette indemnité peut être ajoutée à son salaire et lui être versée selon les mêmes modalités.

1979, c. 45, a. 75, 1990, c. 73, a. 27, 2002, c. 80, a. 24

INTERPRÉTATION

Cette disposition a pour effet d'interdire à l'employeur de verser l'indemnité afférente au congé annuel par versements hebdomadaires ou autrement, à moins qu'une convention collective ou un décret ne le prévoie.

Le paiement de cette indemnité doit être fait en un seul versement au plus tard à la date de départ du salarié à l'occasion de ses vacances ou en versant l'indemnité proportionnelle aux vacances prises dans le cas de fractionnement ou de vacances anticipées prévues à l'article 70 LNT.

Depuis le 1^{er} mai 2003, il est cependant permis à l'employeur de verser l'indemnité pour congé annuel d'un travailleur agricole à chaque paie, en même temps que son salaire, mais seulement si ce dernier est engagé à la journée. Si le travailleur agricole est engagé sur une autre base, à la semaine par exemple, l'indemnité doit être versée de la même façon que pour les autres salariés, soit en un seul versement, avant le début du congé.

Le paiement de l'indemnité sur une base autre que celle ici prévue constitue une infraction de nature pénale ne donnant pas lieu à une réclamation civile (le salarié ayant reçu l'indemnité).

JURISPRUDENCE

Carré c. Atelier de réparation Laforge inc., [1997] CQ-96105188 et CQ-96075188 (C.T.)

En l'absence d'une convention collective ou d'un décret à cet effet, l'employeur doit remettre à ses salariés le paiement de leur indemnité de vacances avant leur départ. L'employeur doit se conformer à cette règle même si cela peut entraîner des complications et des frais.

LA LOI

76. Lorsque le contrat de travail est résilié avant qu'un salarié ait pu bénéficier de la totalité du congé auquel il avait droit, il doit recevoir en plus de l'indemnité compensatrice déterminée conformément à l'article 74 et afférente au congé dont il n'a pas bénéficié, une indemnité égale à 4 % ou 6 %, selon le cas, du salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours.

1979, c. 45, a. 76

INTERPRÉTATION

Au moment de la résiliation du contrat de travail, l'employeur doit verser au salarié non seulement l'indemnité afférente au congé annuel dont il aurait dû bénéficier s'il était resté au travail, mais également un montant équivalent à 4 % ou 6 % du total des gains accumulés pendant l'année de référence en cours.

EXEMPLE

- Salaire brut gagné pendant l'année de référence précédente = 30 000 \$
- Salaire brut gagné pendant l'année de référence en cours avant le calcul de l'indemnité = 8 200 \$

(La notion de « salaire brut » est étudiée à l'interprétation de l'article 74 LNT.)

Calcul de l'indemnité

$30\,000 \$ \times 6 \% = 1\,800 \$$

8 200 \$ (salaire brut gagné durant l'année de référence en cours, sans indemnité)

+ 1 800 \$ (indemnité précitée)

= 10 000 \$ (salaire brut pour l'année de référence en cours)

$10\,000 \$ \times 6 \% = 600 \$$

Indemnité totale (1 800 \$ + 600 \$) = 2 400 \$

JURISPRUDENCE

Shire Biochem inc. c. King, D.T.E. 2004T-76 (C.A.)

Lors de la rupture d'un contrat, le paiement de l'indemnité du congé annuel se calcule en fonction des jours travaillés avant la fin du contrat.

Zellers inc. c. Hamelin, D.T.E. 2001T-400 (C.S.)

Au moment de la fermeture d'une entreprise, l'indemnité de licenciement versée aux salariés doit être considérée comme faisant partie du revenu gagné. Elle doit, de ce fait, être incluse dans le calcul de l'indemnité de vacances.

Commission des normes du travail c. Paquette, D.T.E. 2000T-17 (C.Q.)

Lorsque le contrat de travail d'un salarié est résilié et que celui-ci ne justifie pas d'un an de service continu chez le même l'employeur, il a tout de même droit au paiement de l'indemnité pour congés annuels.

LA LOI

77. Les articles 66 à 76 ne s'appliquent pas aux personnes suivantes :

1^{re} (paragraphe abrogé);

2^{re} un étudiant employé dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs;

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation du paragraphe 2^o de l'article 54 LNT.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Outremont (Ville de), D.T.E. 86T-482 (C.Q.)

Un étudiant embauché par une ville ou une municipalité ne peut être visé par l'exception prévue dans cet article, puisqu'on ne peut considérer une ville ou une municipalité comme étant un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire.

Commission des normes du travail c. Edphy inc., D.T.E. 84T-388 (C.S.)

L'organisme concerné doit être à la fois à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire.

LA LOI

3^o un agent immobilier au sens de la Loi sur le courtage immobilier (chapitre C-73.1), entièrement rémunéré à commission;

INTERPRÉTATION

Il est à remarquer que, pour être exclu de l'application de la section de la loi portant sur les congés annuels payés, l'agent immobilier doit être entièrement rémunéré à commission.

LA LOI

4° un représentant d'un courtier ou d'un conseiller en valeurs visé à l'article 149 de la Loi sur les valeurs mobilières (chapitre V-1.1), entièrement rémunéré à commission;

INTERPRÉTATION

Le représentant dont il est ici question est défini à l'article 149 de la Loi sur les valeurs mobilières:

« Toute personne physique qui exerce l'activité de courtier ou de conseiller en valeurs pour le compte d'une personne soumise à l'inscription prévue à l'article 148 est tenue de se faire inscrire auprès de la Commission à titre de représentant de cette personne. »

En vertu de l'article 148 précité, « le courtier ou le conseiller en valeurs ne peut exercer son activité que s'il est inscrit à ce titre auprès de la Commission ».

On renvoie dans ces dispositions à la Commission des valeurs mobilières.

Par ailleurs, il est à remarquer que, pour être exclu de l'application de la section de la loi portant sur les congés annuels payés, le représentant doit être entièrement rémunéré à commission.

LA LOI

5° un représentant au sens de la Loi sur la distribution de produits et services financiers (chapitre D-9.2), entièrement rémunéré à commission;

INTERPRÉTATION

La Loi sur les intermédiaires de marché est remplacée, depuis le 1^{er} octobre 1999, par la Loi sur la distribution de produits et services financiers (L.R.Q., c. D-9.2). Toutefois, l'article 578 de cette dernière loi stipule qu'un renvoi à la Loi sur les intermédiaires de marché est un renvoi à la Loi sur la distribution de produits et services financiers et que l'expression « intermédiaire de marché en assurance » désigne maintenant un « représentant en assurance », un « agent ou courtier en assurances de dommages ou un expert en sinistre » ou un « représentant en assurance de personnes ».

Depuis le 1^{er} octobre 1999, l'expression « intermédiaire de marché » utilisée au paragraphe 5° de l'article 77 LNT fait donc référence à l'une de ces personnes, lesquelles sont définies aux articles 2 à 6 et 10 de la Loi sur la distribution de produits et services financiers (L.R.Q., c. D-9.2.)

« 2. Sont des représentants en assurance, le représentant en assurance de personnes, le représentant en assurance collective, l'agent en assurance de dommages et le courtier en assurance de dommages.

3. Le représentant en assurance de personnes est la personne physique qui offre directement au public, à un cabinet, à un représentant autonome ou à une société autonome des produits d'assurance individuelle de personnes ou des rentes individuelles, dont des contrats de capitalisation, d'un ou de plusieurs assureurs.

Il agit comme conseiller en assurance individuelle de personnes et est habilité à faire adhérer toute personne à un contrat collectif d'assurance ou de rentes.

Ne sont pas des représentants en assurance de personnes:

1° celui qui, pour le compte d'un employeur, d'un syndicat, d'un ordre professionnel ou d'une association ou d'un syndicat professionnel constitué en vertu de la Loi sur les syndicats professionnels (L.R.Q., c. S-40), fait adhérer au contrat

d'assurance collective de personnes ou de rentes collectives un employé de cet employeur ou un membre de ce syndicat, de cet ordre professionnel ou de cette association ou de ce syndicat professionnel;

2° le membre d'une société de secours mutuels, ne garantissant pas le versement d'une prestation dans le cas de la réalisation d'un risque, qui place des polices pour celle-ci.

4. Le représentant en assurance collective est la personne physique qui offre des produits d'assurance collective de personnes ou des rentes collectives d'un ou de plusieurs assureurs. Il agit également comme conseiller en assurance collective de personnes.

N'est pas représentant en assurance collective, l'actuaire qui, dans le cadre de ses activités, offre des produits d'assurance collective de personnes ou des rentes collectives.

5. L'agent en assurance de dommages est la personne physique qui offre directement au public, pour le compte d'un cabinet qui est un assureur ou qui est lié par contrat d'exclusivité avec un seul assureur de dommages, des produits d'assurance de dommages. Il agit également comme conseiller en assurance de dommages.

N'est pas un agent en assurance de dommages la personne qui offre des produits d'assurance de responsabilité pour le Fonds d'assurance constitué par l'Autorité des marchés financiers.

6. Le courtier en assurance de dommages est la personne physique qui offre directement au public un choix de différents produits d'assurance de dommages de plusieurs assureurs ou qui offre à un cabinet, à un représentant autonome ou à une société autonome des produits d'assurance de dommages d'un ou de plusieurs assureurs. Il agit également comme conseiller en assurance de dommages.

[...]

10. L'expert en sinistre est la personne physique qui, en assurance de dommages, enquête sur un sinistre, en estime les dommages ou en négocie le règlement.

Ne sont pas des experts en sinistre :

1° la personne qui, dans le cadre de ses activités qui ne sont pas du domaine de l'assurance, en exerce une fonction;

2° la personne physique qui exerce l'activité d'estimateur au sens du titre VI de la Loi sur l'assurance automobile (L.R.Q., c. A-25). »

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Agence d'assurances Bouffard, Gratton, Laurin et Associés inc., D.T.E. 98T-691 (C.Q.)

Les congés annuels prévus par la Loi sur les normes du travail ne s'appliquent pas au courtier en assurance de dommages. Il importe peu que le salarié accomplisse les mêmes tâches qu'un préposé à la clientèle; il n'en demeure pas moins toujours investi de son titre de courtier en assurance de dommages.

LA LOI

6° (paragraphe abrogé);

7° un stagiaire dans le cadre d'un programme de formation professionnelle reconnu par une loi.

INTERPRÉTATION

Le stagiaire mentionné au paragraphe 7° est celui dont le stage de formation professionnelle est reconnu par une loi. Il faut donc retrouver dans cette loi ou dans un règlement s'y rapportant l'obligation de faire un stage et la durée de ce dernier.

LA LOI

Le gouvernement peut toutefois, par règlement, rendre les articles 66 à 76 totalement ou partiellement applicables aux salariés visés au paragraphe 2° du premier alinéa.

1979, c. 45, a. 77; 1980, c. 5, a. 6; 1986, c. 95, a. 203; 1990, c. 73, a. 28; 1989, c. 48, a. 251; 1991, c. 37, a. 173; 1998, c. 37, a. 529; 2002, c. 80, a. 25.

INTERPRÉTATION

Par règlement, le gouvernement pourra rendre applicables à l'étudiant visé au paragraphe 2° les dispositions portant sur le congé annuel.

SECTION V

LES REPOS

LA LOI

78. Sous réserve de l'application du paragraphe 12° de l'article 39 ou de l'article 53, un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

Dans le cas d'un travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent.

1979, c. 45, a. 78; 2002, c. 80, a. 26.

INTERPRÉTATION

Sous réserve des dispositions relatives à l'étalement des heures de travail, un salarié a droit à un repos hebdomadaire d'une durée minimale de 32 heures consécutives.

Dans le cas du travailleur agricole, ce jour de repos peut être reporté à la semaine suivante si le salarié y consent.

Un employeur contrevient à la présente disposition en imposant une sanction ou une autre mesure au salarié qui refuserait de travailler pour bénéficier de son droit au repos hebdomadaire.

LA LOI

79. Sauf une disposition contraire d'une convention collective ou d'un décret, l'employeur doit accorder au salarié, pour le repas, une période de trente minutes sans salaire au-delà d'une période de travail de cinq heures consécutives.

Cette période doit être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste de travail.

1979, c. 45, a. 79.

INTERPRÉTATION

Une période de trente minutes doit être accordée au salarié pour son repas après cinq heures consécutives de travail. Il est à noter qu'une convention collective ou un décret peut prévoir des dispositions différentes.

Cette période devra être rémunérée si le salarié n'est pas autorisé à quitter son poste.

Quitter son poste correspond au fait d'être relevé totalement de l'obligation d'exécuter son travail régulier pendant la période du repas. Par exemple, le salarié, dont l'employeur exige qu'il prenne son repas à son poste du travail au cas où des clients se présenteraient, doit être rémunéré pour sa période de repas. Il en serait autrement pour celui qui n'est pas autorisé à quitter l'établissement pour la période de repas en raison de la courte durée de cette période ou des retards que l'on veut ainsi éviter. Dans ce dernier cas, le salarié n'est pas à la disposition de l'employeur.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Cédres (Les), Centre d'accueil pour personnes âgées, D.T.E. 94T-1174 (C.Q.)

L'employé doit prouver qu'il n'est pas autorisé à quitter son poste de travail s'il veut avoir droit à une rémunération correspondant à sa période de repas. Dans le cas présent, les instructions de l'employeur indiquent qu'il fallait répondre en tout temps aux demandes raisonnables des résidents, ce qui portait les salariés à croire qu'ils n'avaient pas l'autorisation de quitter leur poste pendant les repas. La Cour condamne donc l'employeur à payer la période des repas.

Commission des normes du travail c. 2859-0818 Québec inc., D.T.E. 96T-108 (C.Q.)

La responsabilité d'accorder la période de trente minutes de repas ainsi que la responsabilité de prendre les mesures pour que ce droit soit exercé incombent à l'employeur.

De plus, lorsque l'employé n'est pas autorisé à quitter son lieu de travail pour prendre ses repas, la période de repas doit être rémunérée.

Commission des normes du travail c. Garderie Tantie inc., D.T.E. 2003T-276 (C.Q.); Voir également: *Commission des normes du travail c. 2628-9173 Québec inc.*, L.P.J. 96-5765 (C.Q.)

Les salariées, des éducatrices en garderie, doivent prendre leur repas sur les lieux du travail pour se conformer au ratio du Règlement sur les garderies. En conséquence, la présence des salariées est nécessaire et celles-ci doivent être rémunérées durant cette période.

L'employeur ne peut prétendre qu'il n'a pas interdit officiellement aux salariées de s'absenter. Il lui appartient de donner des instructions précises quant à la nécessité de la présence requise.

Commission des normes du travail c. Boulangerie de Mailly inc., D.T.E. 2002T-114 (C.Q.)

Le salarié est responsable de la cuisine d'un restaurant. Il devait demeurer sur place et être disponible pendant sa période de repas, au cas où des clients se présenteraient. Il a donc droit à son salaire pour cette période.

SECTION V.0.1

LES ABSENCES POUR CAUSE DE MALADIE OU D'ACCIDENT

Le 1^{er} mai 2003, l'ensemble des normes relatives aux absences pour cause de maladie ou d'accident sont introduites dans cette nouvelle section. Celle-ci prévoit expressément le droit d'un salarié de s'absenter pour ces motifs. Ce droit était déjà protégé par un recours spécifique prévu à l'ancien article 122.2 LNT, soit l'interdiction faite à l'employeur de congédier, suspendre ou déplacer le salarié qui s'absente pour une de ces deux raisons, à condition que le salarié justifie de trois mois de service continu et que son absence soit d'au plus 17 semaines au cours des 12 derniers mois. Dorénavant, ce recours se trouve à l'article 122 LNT.

LA LOI

79.1. Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 26 semaines sur une période de 12 mois pour cause de maladie ou d'accident.

Toutefois, le présent article ne s'applique pas s'il s'agit d'une lésion professionnelle au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001).

2002, c. 80, a. 27.

INTERPRÉTATION

Le salarié qui justifie de trois mois de service continu a le droit de s'absenter sans salaire de son travail en raison d'une maladie ou d'un accident. Le total des absences ne doit pas excéder 26 semaines sur une période de 12 mois. Cette période de 12 mois se calcule à partir de la date de la première absence.

Dans le calcul de la période maximale de 26 semaines d'absence, une absence pour une autre cause, tel un congé de maternité, ne doit pas être considérée.

ACCIDENT DE TRAVAIL ET MALADIES PROFESSIONNELLES

Cette disposition ne vise pas les absences en raison d'une lésion professionnelle, lesquelles sont déjà prévues par la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles.

RECOURS

Le salarié qui exerce ce droit jouit d'une protection à l'égard d'un congédiement, d'une suspension, d'un déplacement, de mesures discriminatoires ou de représailles ou de toute sanction imposée à son endroit, par le recours prévu au paragraphe 1° de l'article 122 LNT.

JURISPRUDENCE

Gaudreault c. Placement Melcor inc. (Le Nouvel Hôtel La Saguenéenne), D.T.E. 2005T-316 (C.R.T.)

« [...] le droit de s'absenter pour maladie ou accident s'acquiert avant la période d'absence, soit dès que le salarié cumule trois mois de service continu. S'il ne les cumule pas au début de son absence, il n'a pas droit au congé de maladie. »

Doucet c. Scabrini Média inc., D.T.E. 2003T-724 (C.R.T.);

Reinlein c. Laboratoires Abbott Itée, D.T.E. 2003T-960 (C.R.T.)

Dans le calcul des semaines d'absence, le mot semaine doit s'interpréter en fonction de l'article 1 LNT. Il s'agit donc d'une période complète de sept jours consécutifs, de minuit au début du premier jour à minuit à la fin du septième jour.

Royer c. Nova Fabtech, division de Nova Bus Corp., D.T.E. 98T-68 (C.T.)

Pour que la présomption s'applique, il doit y avoir concomitance entre l'absence pour maladie et la mesure contestée.

Brosseau c. Clinique dentaire Mathieu et Jussauve, D.T.E. 99T-548 (C.T.)

Le témoignage du médecin n'est pas requis pour que la plaignante puisse établir le fait qu'elle soit malade. Le commissaire aura à examiner le contexte et la crédibilité des versions qui lui seront présentées.

Beaurivage c. Motel Auberge Le Vicomte de Laval, D.T.E. 99T-313 (C.T.)

Le commissaire doit se demander si la plaignante a été victime d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle, puisqu'elle a adressé une réclamation à la CSST (Commission de la santé et de la sécurité du travail). La plaignante ayant

été victime d'un accident du travail, elle ne peut se prévaloir de l'application de l'article 122.2 LNT (maintenant 79.1).

Gordon c. Association de la communauté noire de LaSalle, D.T.E. 2002T-959 (C.T.)

Lorsqu'un tribunal spécialisé considère qu'il s'agit d'un accident de travail au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles et que le plaignant s'est retiré de cette plainte, le Commissaire du travail n'a pas compétence pour entendre une plainte fondée sur l'article 122.2 LNT (maintenant 79.1).

Ruiz c. Coencorp Consultant Corp., D.T.E. 2003T-444 (C.R.T.);

Cascades inc. c. Larochelle, D.T.E. 99T-189 (T.T.)

La connaissance de la maladie du plaignant par l'employeur n'est pas nécessaire pour établir la présomption.

Labelle c. Les Folie's de Paris Cabaret de Québec inc., [2002] CQ-1010-5939 (C.T.);

Chamberland c. Bas Glitex inc., D.T.E. 92T-646 (C.T.)

La jurisprudence nous enseigne que l'interprétation du mot maladie relève de la compétence du Commissaire du travail et qu'il faut lui donner un sens usuel. De plus, une personne normale peut déterminer si elle est en bonne santé ou non.

Thibodeau c. Syscan international inc., D.T.E. 2004T-579 (C.R.T.)

Le plaignant ayant informé son employeur en février qu'il subira son opération en juin, la Commission doit tenir compte de cette absence pour l'établissement de la présomption, et ce, même si le congédiement survient avant l'absence. « Autrement, cela permettrait à l'employeur d'éluder la loi, c'est-à-dire de congédier le salarié avant l'absence prévue pour cause de maladie. »

LA LOI

79.2. Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et des motifs de celle-ci.

2002, c. 80, a. 27

INTERPRÉTATION

Le salarié qui doit s'absenter pour cause de maladie ou accident a l'obligation d'aviser son employeur de son état dès qu'il est en mesure de le faire. Par contre, lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas. En effet, il pourrait arriver qu'un salarié ne soit pas en mesure d'aviser son employeur immédiatement, par exemple, dans l'hypothèse où il aurait subi un accident et serait de ce fait empêché de communiquer avec lui.

De plus, le salarié doit fournir à l'employeur les motifs qui tendent à préciser la nature de l'absence, à savoir s'il s'agit d'une maladie ou d'un accident. Il n'est pas nécessaire que ces motifs soient écrits; de façon générale, ils seront donnés à l'employeur verbalement.

Par ailleurs, si ce dernier désire obtenir de plus amples détails sur les raisons de l'absence, autres que les motifs usuels fournis par le salarié et habituellement retenus par l'employeur, il devra tenir compte des limites du respect du droit à la vie privée du salarié. En effet, l'état de santé d'un salarié et son dossier médical font partie de sa vie privée. Le respect du droit à la vie privée est protégé par les chartes et par plusieurs lois, notamment par la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12, art. 4, 5 et 9), la Charte canadienne des droits et libertés (Loi constitutionnelle de 1982, partie I), le Code civil du Québec (L.Q. 1991, c. 64,

art. 3, 35 et 41), la Loi sur la protection des renseignements personnels dans le secteur privé (L.R.Q., c. P-39, art. 5) et la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1, art. 51).

JURISPRUDENCE

Béland c. Sucre Lantic ltée, D.T.E. 97T-1026 (C.T.)

Même si un employé a le droit de s'absenter pour cause de maladie, l'employeur a le droit de son côté de vérifier le bien-fondé de la maladie et de connaître la date de retour du salarié.

Pelletier c. Sixpro inc., D.T.E. 2004T-739 (C.R.T.)

Le salarié a l'obligation d'aviser son employeur de son absence pour cause de maladie, puisqu'il ne peut s'absenter selon son humeur. Par contre, comme le salarié a droit au respect de sa vie privée, dans le présent cas on ne peut voir d'exagération dans son refus de donner des détails concernant son état psychologique.

LA LOI

79.3. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie ou d'accident.

2002, c. 80, a. 27.

INTERPRÉTATION

Le salarié conserve ses droits dans les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail, malgré son absence pour cause de maladie ou d'accident. Depuis le 1^{er} mai 2003, il n'est plus question de régimes équivalents, mais bien des régimes reconnus au lieu de travail et auxquels l'employeur participe. Le régime en vertu duquel l'employeur assume l'entière des cotisations est maintenu. En effet, aucune cotisation n'est exigible de la part du salarié, mais l'employeur se doit d'assumer sa part habituelle.

Dans le cas de régimes où les cotisations se répartissent entre le salarié et l'employeur, le salarié doit continuer de payer régulièrement sa part habituelle des cotisations exigibles pour le maintien de ces régimes pendant son absence. Dès le moment où le salarié paie cette part, l'employeur est tenu quant à lui de fournir sa part habituelle des régimes.

Le gouvernement peut déterminer par règlement d'autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant son absence pour cause de maladie ou d'accident.

JURISPRUDENCE

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) c. Prevost Car inc., D.T.E. 2005T-134 (T.A.)

Le paiement de congés personnels payés inscrits à la convention collective, mais non travaillés puisque le plaignant est en absence pour cause de maladie, ne peut être réclamé en se prévalant de l'article 79.3 LNT, qui ne prévoit pas cet avantage.

LA LOI

79.4. À la fin de l'absence pour cause de maladie ou d'accident, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail. Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

Le premier alinéa n'a pas pour effet d'empêcher un employeur de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié si les conséquences de la maladie ou de l'accident ou le caractère répétitif des absences constituent une cause juste et suffisante, selon les circonstances.

2002, c. 80, a. 27.

INTERPRÉTATION

Dans ce cas, l'employeur doit réintégrer le salarié, avec les mêmes avantages, dans son « poste habituel ». Le poste habituel, c'est-à-dire le poste que le salarié occupait au moment de son départ, ainsi que les avantages s'y rattachant sont donc protégés.

À son retour au travail, le salarié doit se retrouver dans les mêmes conditions notamment quant à son poste, sa fonction, son salaire ou son travail, tout comme s'il n'avait pas été absent.

Comme une protection semblable existait déjà pour la salariée qui revient d'un congé de maternité, on se reportera à la jurisprudence qui se trouve à l'article 81.15.1 LNT relativement aux obligations de l'employeur lors du retour au travail du salarié.

LE POSTE N'EXISTE PLUS

Dans le cas où le poste habituel du salarié n'existe plus au moment de son retour, ce dernier doit bénéficier, comme s'il n'avait pas été absent, de tous les droits et privilèges en vigueur au moment de la disparition de son poste.

CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE DE CONGÉDIEMENT

Les conséquences de la maladie ou de l'accident, de même que le caractère répétitif des absences, peuvent constituer une cause juste et suffisante de congédiement, de déplacement ou de suspension. L'employeur qui invoque ces conséquences comme motif de congédiement, suspension ou déplacement a le fardeau de démontrer qu'il s'agit d'une cause juste et suffisante.

Les tribunaux reconnaissent que l'employeur a un devoir d'accommodement raisonnable dans le contexte d'une telle absence.

JURISPRUDENCE

Williams c. Bell Actimédia Services inc., D.T.E. 2002T-349 (C.T.)

La protection accordée en cas de maladie n'est pas absolue. L'employeur peut congédier la plaignante en raison de ses absences pour maladie si le caractère répétitif des absences, l'improbabilité d'un retour à la normale et les inconvénients majeurs qui en résultent justifient une rupture du lien d'emploi.

Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleuses et travailleurs du Canada (TCA-Canada) c. Prévost Car inc., D.T.E. 2005T-134 (T.A.)

L'article 79.4 LNT n'a pas un effet rétroactif. Il vise plutôt à garantir les droits et les avantages qui revenaient au salarié à son retour au travail.

Verreault c. Café Laurier, D.T.E. 91T-190 (B.R.P.)

Le comportement anormal d'une plaignante souffrant de schizophrénie dépressive peut constituer une cause juste et suffisante de congédiement.

LA LOI

79.5. Lorsque l'employeur effectue des licenciements ou des mises à pied qui auraient inclus le salarié s'il était demeuré au travail, celui-ci conserve les mêmes droits que les salariés effectivement licenciés ou mis à pied en ce qui a trait notamment au retour au travail.

2002, c. 80, a. 27.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} mai 2003, il est expressément prévu par la loi que le salarié conserve les mêmes droits que les salariés licenciés lorsque l'employeur, pendant la période de son absence, effectue des mises à pied ou des licenciements qui l'auraient inclus. Le salarié conserve notamment ses droits en ce qui concerne le retour au travail. À titre d'exemple, si des droits tels que l'ancienneté, le droit de rappel, le déplacement, le droit au reclassement s'appliquent dans l'entreprise, l'employeur doit les reconnaître au salarié absent.

LA LOI

79.6. La présente section n'a pas pour effet de conférer à un salarié un avantage dont il n'aurait pas bénéficié s'il était resté au travail.

2002, c. 80, a. 27.

SECTION V. 1**LES ABSENCES ET LES CONGÉS POUR RAISONS FAMILIALES OU PARENTALES****LA LOI**

79.7. Un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant 10 journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents.

Ce congé peut être fractionné en journées. Une journée peut aussi être fractionnée si l'employeur y consent.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible et prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé.

2002, c. 80, a. 29.

INTERPRÉTATION

Cet article reprend en partie l'ancien article 81.2 LNT, qui a été remplacé. Il couvre un plus grand nombre de situations familiales et permet une durée d'absence plus longue, soit maintenant dix jours par année. Le congé est pris sans salaire.

Le salarié est tenu d'aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et de prendre les moyens raisonnables à sa disposition pour limiter la prise et la durée du congé. Lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas. Le salarié a le droit de fractionner ce congé en journées. Avec l'accord de l'employeur, les journées peuvent aussi être fractionnées.

Les obligations visées par cette disposition sont liées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint. Contrairement à ce qui prévalait avant le 1^{er} mai 2003, il n'est plus nécessaire que l'enfant soit mineur et l'enfant du conjoint du salarié est maintenant inclus. Le salarié peut également s'absenter en raison de l'état de santé d'autres membres de la famille, soit son conjoint, son père, sa mère, son frère, sa sœur ou l'un de ses grands-parents.

Notons que l'absence autorisée pour un motif rattaché à l'état de santé des personnes mentionnées à cette disposition doit être directement reliée à leur état de santé. À titre d'exemple, le père d'un salarié part en voyage et son état de santé exige qu'une personne l'accompagne. Le salarié ne pourrait justifier une absence pour accompagner son père en vertu de l'article 79.7 LNT car, dans ces circonstances, le motif à la base de l'absence est un « déplacement » et non une absence « en raison de l'état de santé ». Par contre, il est évident que serait visée par cette disposition une absence pour accompagner un proche parent qui doit se déplacer pour recevoir des soins et a besoin d'assistance.

JURISPRUDENCE

Plourde c. Placement Monfer inc., D.T.E. 93T-110 (C.T.)

La plaignante est sans conjoint, et sa fille, atteinte d'une maladie, doit se faire hospitaliser dans une autre ville. La dame n'a pas le choix des dates d'hospitalisation, le transfert médical et les frais de transport étant pris en charge par le CLSC.

Dans ces circonstances, en avisant son employeur de son absence le plus tôt possible et en limitant la durée de son congé aux journées où elle doit se rendre à l'hôpital, la plaignante a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour remplir ses obligations et pour limiter la durée du congé.

Fortin c. Nettoyeurs professionnels de conduits d'air, D.T.E. 92T-1291 (C.T.)

Le plaignant doit démontrer dans l'application de l'article 81.2 LNT qu'il a pris les moyens raisonnables à sa disposition pour remplir ses obligations. Dans le cas présent, la conjointe du plaignant était présente au domicile, et il n'a pas été démontré qu'elle était incapable de s'occuper de l'enfant. De plus, le plaignant n'a tenté d'aviser son superviseur qu'une seule fois et n'a pas avisé le client. Le plaignant ne s'est donc pas libéré de son obligation d'aviser l'employeur.

Fontaine c. Services alimentaires Laniel inc., D.T.E. 95T-593 (C.T.)

La plaignante est monoparentale, et on ne peut raisonnablement envisager que la tante de l'enfant puisse remplir les obligations parentales. De plus, la plaignante a tout fait pour limiter la durée du congé et a avisé correctement l'employeur de son absence. Elle respecte donc les obligations imposées par l'article 81.2 LNT.

Tardif c. 27359975 Québec inc., D.T.E. 96T-419 (C.T.)

La plaignante, en apprenant que sa garderie serait fermée à la fête de Dollard, communique sans succès avec deux de ses amies pour leur demander de garder ses enfants, son mari étant dans l'impossibilité de le faire. Elle refuse par la suite les services d'une collègue comme gardienne, car elle ne la connaît pas depuis longtemps. On doit donc conclure que la plaignante a pris les moyens raisonnables pour faire garder ses enfants par quelqu'un d'autre.

LA LOI

79.8. Un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter du travail, sans salaire, pendant une période d'au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de son enfant, de son conjoint, de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, du conjoint de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident.

Le salarié doit aviser l'employeur le plus tôt possible de son absence et, sur demande de celui-ci, fournir un document la justifiant.

Toutefois, si un enfant mineur du salarié est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle, attestée par un certificat médical, le salarié a droit à une prolongation de son absence, laquelle se termine au plus tard 104 semaines après le début de celle-ci.

Le premier alinéa de l'article 79.3, le premier alinéa de l'article 79.4 et les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent à cette absence du salarié, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 29; 2005, c. 13, a. 82; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} mai 2003, un salarié qui justifie de trois mois de service continu peut s'absenter pendant au plus 12 semaines sur une période de 12 mois lorsque sa présence est requise auprès de certains membres de sa famille en raison d'une grave maladie ou d'un grave accident. Pour bénéficier de ce congé, la maladie ou l'accident doit toucher l'un des membres suivants de la famille du salarié : son enfant, son conjoint, l'enfant de son conjoint, son père, sa mère, le conjoint de son père ou de sa mère, son frère, sa sœur ou l'un de ses grands-parents. La période de 12 mois se compte à partir de la première absence.

Les absences permises doivent se compter en semaines. Il est loisible au salarié de scinder la période de 12 semaines en semaines en fonction de ses besoins. Ce congé est pris sans salaire.

Remarquons que les articles 79.7 et 79.8 LNT visent des motifs d'absences différents. Un salarié pourrait donc s'absenter 10 journées en vertu de l'article 79.7 LNT sans amputer son droit au congé prévu à l'article 79.8 LNT.

DROITS ET OBLIGATIONS DU SALARIÉ

Le salarié doit aviser son employeur le plus tôt possible. Lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas.

Si l'employeur en fait la demande, le salarié doit aussi fournir un document justifiant l'absence, document qui fait état de la maladie ou de l'accident grave qui concerne l'une des personnes mentionnées. Voir les réserves mentionnées à l'interprétation de l'article 79.2 LNT relativement au droit à la vie privée.

Certaines dispositions de la loi s'appliquent à l'absence du salarié prévue au présent article, en tenant compte des adaptations nécessaires. Ces dispositions concernent la participation aux régimes d'assurance collective et de retraite (art. 79.3 LNT), la réintégration du salarié dans son poste habituel (art. 79.4 LNT), les droits en cas de licenciement (art. 79.5 LNT) et le fait que cet article n'a pas pour effet de conférer au salarié des avantages dont il n'aurait pas bénéficié autrement (art. 79.6 LNT).

ENFANT MINEUR ATTEINT D'UNE MALADIE GRAVE POTENTIELLEMENT MORTELLE

Le législateur permet à un salarié de s'absenter au-delà de la période de 12 semaines lorsque son enfant mineur est atteint d'une maladie grave, potentiellement mortelle. La durée totale de l'absence doit être d'au plus 104 semaines (incluant le 12 semaines) et se calcule à partir du premier jour d'absence. Notons que l'absence peut être fractionnée, mais, si tel est le cas, elle devra obligatoirement être prise à l'intérieur d'une période maximale de 104 semaines. Afin de bénéficier d'une telle prolongation, la gravité de la maladie doit être attestée par un certificat médical.

LA LOI

80. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant quatre autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

1979, c. 45, a. 80; 1990, c. 73, a. 31; 2002, c. 80, a. 30.

INTERPRÉTATION

Le 1^{er} mai 2003, le nombre total de journées d'absence permis est porté à cinq, dont quatre journées sont sans salaire.

Voir l'interprétation de l'article 80.2 LNT.

LA LOI

80.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses grand-parents ou de l'un de ses petits-enfants de même que du père, de la mère, d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

1990, c. 73, a. 32.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation de l'article 80.2 LNT.

LA LOI

80.2. Dans les cas visés aux articles 80 et 80.1, le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

1990, c. 73, a. 32.

INTERPRÉTATION

Le droit pour un salarié de s'absenter pendant une journée, avec ou sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un de ses proches est étendu aux membres de la famille du conjoint (on retrouve la définition du terme « conjoint » au paragraphe 3^o de l'article 1 LNT).

Le salarié qui désire se prévaloir de ce droit doit en aviser son employeur le plus tôt possible. Lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas.

Le droit du salarié de s'absenter peut être exercé au moment du décès ou des funérailles, mais sans excéder la période comprise entre le décès et les funérailles.

LA LOI

81. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, le jour de son mariage ou de son union civile.

Un salarié peut aussi s'absenter du travail, sans salaire, le jour du mariage ou de l'union civile de l'un de ses enfants, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou d'un enfant de son conjoint.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

1979, c. 45, a. 81; 1990, c. 73, a. 33; 2002, c. 6, a. 145.

INTERPRÉTATION

Un salarié peut s'absenter avec salaire le jour de son mariage (ou de son union civile) et sans salaire le jour du mariage de l'un de ses enfants ou d'un enfant de son conjoint, de celui de son père ou de sa mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces droits d'absence ne peuvent être exercés qu'à l'occasion même de l'événement. Ces absences ne peuvent être reportées à une date ultérieure. Le salarié doit cependant aviser son employeur de son absence au moins une semaine à l'avance.

LA LOI

81.1. Un salarié peut s'absenter du travail pendant cinq journées, à l'occasion de la naissance de son enfant, de l'adoption d'un enfant ou lorsque survient une interruption de grossesse à compter de la vingtième semaine de grossesse. Les deux premières journées d'absence sont rémunérées si le salarié justifie de 60 jours de service continu.

Ce congé peut être fractionné en journées à la demande du salarié. Il ne peut être pris après l'expiration des quinze jours qui suivent l'arrivée de l'enfant à la résidence de son père ou de sa mère ou, le cas échéant, l'interruption de grossesse.

Le salarié doit aviser l'employeur de son absence le plus tôt possible.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 31; 2005, c. 13, a. 83; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

Le congé est de cinq jours, dont deux sont rémunérés si le salarié justifie de 60 jours de service continu au sens du paragraphe 12° de l'article 1 LNT. Le salarié qui ne justifie pas de 60 jours de service continu aura droit à cinq jours de congé, mais sans salaire.

Au 1^{er} janvier 2006, le salarié qui adopte l'enfant de son conjoint peut également bénéficier de ce congé. Auparavant, ce salarié n'avait droit qu'à deux journées de congé, sans salaire.

À la demande du salarié, le fractionnement de ce congé en journées est également permis sur une période de quinze jours suivant l'arrivée de l'enfant à la résidence ou de l'interruption de grossesse.

Le salarié a l'obligation d'aviser son employeur de son absence le plus tôt possible. Lorsqu'on parle du « plus tôt possible », on doit tenir compte de la situation du salarié et des circonstances particulières de chaque cas.

JURISPRUDENCE

Syndicat professionnel des scientifiques à pratique exclusive de Montréal c. Montréal (Ville de), D.T.E. 2005T-568 (C.R.T.).

On ne peut conclure que la durée du congé doit être multipliée par le nombre d'enfants qui sont nés. Ainsi, la naissance de jumeaux donne droit à un seul congé.

LA LOI

81.2. Un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues, sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant.

Le congé de paternité débute au plus tôt la semaine de la naissance de l'enfant et se termine au plus tard 52 semaines après la semaine de la naissance.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 32; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} janvier 2006, un salarié a droit à un congé de paternité d'au plus cinq semaines continues sans salaire, à l'occasion de la naissance de son enfant. Ce congé doit être pris au plus tôt durant la semaine de la naissance de l'enfant et se terminer au plus tard 52 semaines après la naissance.

Ce congé de paternité de cinq semaines continues s'ajoute aux autres congés déjà prévus par la loi, notamment au congé de cinq journées en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant (art. 81.1 LNT) et au congé parental de 52 semaines continues (art. 81.10 LNT).

Aucun délai spécifique n'est prévu pour aviser l'employeur de la prise du congé. De plus, aucune forme particulière (écrite ou verbale) n'est exigée par la loi.

En outre, le salarié pourra utiliser un recours pour pratique interdite s'il est congédié ou si l'employeur lui impose toute autre sanction pour avoir exercé son droit au congé de paternité ou au retour de ce congé (art. 122 et 123.2 LNT).

LA LOI

81.3. Une salariée peut s'absenter du travail sans salaire pour un examen médical relié à sa grossesse ou pour un examen relié à sa grossesse et effectué par une sage-femme.

La salariée avise son employeur le plus tôt possible du moment où elle devra s'absenter.

1990, c. 73, a. 34; 1999, c. 24, a. 21.

INTERPRÉTATION

Aucune limite quant au nombre d'absences permises n'est imposée. Le droit de la salariée enceinte de s'absenter pour des examens médicaux s'étend également au cas où une salariée subit un examen effectué par une sage-femme. Voir l'interprétation de l'article 81.1 LNT relativement à l'obligation d'aviser « le plus tôt possible ».

LA LOI

81.4. La salariée enceinte a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues, sauf si, à sa demande, l'employeur consent à un congé de maternité d'une période plus longue.

La salariée peut répartir le congé de maternité à son gré avant ou après la date prévue pour l'accouchement. Toutefois, lorsque le congé de maternité débute la semaine de l'accouchement, cette semaine n'est pas prise en compte aux fins du calcul de la période maximale de 18 semaines continues.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 33.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} mai 2003, les normes relatives au congé de maternité sont prévues à la présente section de la loi.

En principe, le congé de maternité a une durée de 18 semaines continues, sans salaire. Avec l'accord de l'employeur, la salariée a la possibilité de profiter d'un congé de maternité d'une durée supérieure à 18 semaines.

Elle peut répartir le congé à sa convenance avant ou après la date de l'accouchement. Cependant, le congé doit être pris de manière continue, sous réserve de l'article 81.5 LNT qui prévoit sa suspension lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé.

Pour le calcul des 18 semaines, la semaine de l'accouchement n'est pas prise en compte si le congé de maternité débute cette semaine-là. Ce sera le cas si la salariée demeure en poste jusqu'au moment de l'accouchement. Le congé débutera donc le premier jour de la semaine suivante.

LA LOI

81.4.1. Si l'accouchement a lieu après la date prévue, la salariée a droit à au moins deux semaines de congé de maternité après l'accouchement.

2002, c. 80, a. 34.

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise à assurer un congé d'au moins deux semaines à la salariée dont le congé de maternité serait terminé à cause du retard sur la date prévue de son accouchement. Par exemple, ce serait le cas d'une salariée qui s'est gardé deux semaines de congé de maternité après la date prévue de son accouchement, mais qui accouche une semaine plus tard que prévu. Cette dernière aurait donc droit à une semaine de congé de maternité supplémentaire.

Il est à noter que la salariée pourrait toujours se prévaloir du congé parental (art. 81.10 LNT) par la suite.

LA LOI

81.5. Le congé de maternité débute au plus tôt la seizième semaine précédant la date prévue pour l'accouchement et se termine au plus tard 18 semaines après la semaine de l'accouchement.

1990, c. 73, a. 34; 2002, c. 80, a. 35; 2005, c. 13, a. 84; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise les cas possibles de suspension et de prolongation du congé de maternité, qui s'ajoutent à ceux prévus par les articles 81.4 et 81.4.1 LNT.

ENFANT HOSPITALISÉ

La salariée peut suspendre son congé de maternité pendant la durée de l'hospitalisation de son enfant et continuer le congé lorsque son enfant sort de l'hôpital. La salariée pourrait par exemple demander de retourner au travail durant cette période sans que la durée totale de son congé de maternité soit affectée. L'employeur doit cependant y consentir. Il s'agit là du seul cas de fractionnement possible du congé de maternité.

PROLONGATION DU CONGÉ EN RAISON DE L'ÉTAT DE SANTÉ

Il est possible de prolonger le congé de maternité lorsque l'état de santé de la mère ou de l'enfant l'exige. C'est le certificat médical délivré en raison de l'état de santé de la mère ou de l'enfant qui précisera la durée de la prolongation. La salariée qui exerce ce droit a l'obligation d'aviser son employeur et de lui remettre le certificat médical susmentionné avant la fin du congé de maternité. Dans ce cas, il n'est pas nécessaire que l'avis soit écrit.

JURISPRUDENCE

Grégoire Bellavance et Associés ltée, syndicis c. Marcoux, D.T.E. 91T-763 (T.T.)

L'article 81.5 LNT accorde une certaine discrétion à la plaignante quant au moment de la prise du congé de maternité.

LA LOI

81.5.1. Lorsqu'il y a danger d'interruption de grossesse ou un danger pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître, occasionné par la grossesse et exigeant un arrêt de travail, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, de la durée indiquée au certificat médical qui atteste du danger existant et qui indique la date prévue de l'accouchement.

Le cas échéant, ce congé est réputé être le congé de maternité prévu à l'article 81.4 à compter du début de la quatrième semaine précédant la date prévue de l'accouchement.

2002, c. 80, a. 36.

INTERPRÉTATION

Cette disposition octroie un congé de maternité spécial sans solde à la salariée dans les deux situations suivantes:

1. en cas de danger pour sa santé ou pour celle de son enfant à naître occasionné par la grossesse;

Il faut faire la distinction entre le congé de maternité spécial prévu par la loi et le retrait préventif prévu aux articles 40 et suivants de la Loi sur la santé et la sécurité du travail (L.R.Q., c. S-2.1). Ce dernier congé vise les cas où se présente un danger relié au travail de la salariée, c'est-à-dire occasionné par le travail que celle-ci effectue.

2. en cas de danger d'interruption de grossesse.

Ce congé s'applique dans le cas d'un risque d'interruption de grossesse et ne doit pas être confondu avec le cas d'interruption de grossesse proprement dite prévu à l'article 81.5.2 LNT.

Dans ces deux cas, la salariée a comme seule obligation de fournir à l'employeur un certificat médical indiquant qu'il y a danger ainsi que la date prévue de son accouchement.

Si la salariée n'a pas repris le travail au début de la quatrième semaine avant la date prévue de l'accouchement, son congé de maternité spécial deviendra le congé de maternité prévu à l'article 81.4 LNT.

LA LOI

81.5.2. Lorsque survient une interruption de grossesse avant le début de la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la salariée a droit à un congé de maternité spécial, sans salaire, d'une durée n'excédant pas trois semaines, à moins qu'un certificat médical n'atteste du besoin de prolonger le congé.

Si l'interruption de grossesse survient à compter de la vingtième semaine de grossesse, la salariée a droit à un congé de maternité sans salaire d'une durée maximale de 18 semaines continues à compter de la semaine de l'événement.

2002, c. 80, a. 36.

INTERPRÉTATION

INTERRUPTION DE GROSSESSE AVANT LA VINGTIÈME SEMAINE PRÉCÉDANT LA DATE PRÉVUE DE L'ACCOUCHEMENT

Depuis le 1^{er} mai 2003, en cas d'interruption de grossesse avant la vingtième semaine précédant la date prévue de l'accouchement, la loi prévoit un congé de maternité spécial, sans salaire, allant jusqu'à trois semaines. Sa durée peut être prolongée si un certificat médical le prévoit.

Notons que le congé de maternité spécial prévu à cette disposition peut s'ajouter à celui prévu à l'article 81.5.1 LNT.

INTERRUPTION DE GROSSESSE À COMPTER DE LA VINGTIÈME SEMAINE DE GROSSESSE

Lors d'une interruption de grossesse après la vingtième semaine, on ne parle plus d'un congé de maternité spécial, mais du congé de maternité ne dépassant pas 18 semaines continues. Ce congé est sans salaire et sa durée commence à courir à compter de la semaine où survient l'interruption de grossesse.

LA LOI

81.5.3. En cas d'interruption de grossesse ou d'accouchement prématuré, la salariée doit, le plus tôt possible, donner à l'employeur un avis écrit l'informant de l'événement survenu et de la date prévue de son retour au travail, accompagné d'un certificat médical attestant de l'événement.

2002, c. 80, a. 36.

INTERPRÉTATION

La salariée a l'obligation d'aviser par écrit l'employeur le plus tôt possible lors d'une interruption de grossesse ou d'un accouchement prématuré. Cet avis doit être accompagné du certificat médical requis.

LA LOI

81.6. Le congé de maternité peut être pris après un avis écrit d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Cet avis doit être accompagné d'un certificat médical attestant de la grossesse et de la date prévue pour l'accouchement. Dans un tel cas, le certificat médical peut être remplacé par un rapport écrit signé par une sage-femme.

L'avis peut être de moins de trois semaines si le certificat médical atteste du besoin de la salariée de cesser le travail dans un délai moindre.

1990, c. 73, a. 34, 1999, c. 24, a. 22.

INTERPRÉTATION

La prise du congé de maternité s'effectue par l'envoi d'un avis écrit à l'employeur au moins trois semaines avant le départ de la salariée, sauf dans le cas où un certificat médical vient attester que celle-ci doit cesser le travail dans un délai moindre. Cet avis doit mentionner la date du début du congé et celle du retour au travail. Il doit être accompagné d'un certificat médical ou, à défaut, d'un rapport écrit signé par une sage-femme, confirmant l'état de grossesse de la salariée et sa date prévue d'accouchement.

JURISPRUDENCE

Patrinostro c. J.M. Rowen et Associés inc., D.T.E. 92T-1293 (C.T.)

La Loi sur les normes du travail ne prévoit pas un droit absolu et sans conditions aux congés de maternité et aux congés parentaux: elle établit des normes et des conditions quant à l'exercice de ces droits, qui sont protégés lorsqu'ils sont exercés convenablement.

LA LOI

81.7. (Abrogé).

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 37.

81.8. À partir de la sixième semaine qui précède la date prévue pour l'accouchement, l'employeur peut exiger par écrit de la salariée enceinte encore au travail un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

Si la salariée refuse ou néglige de lui fournir ce certificat dans un délai de huit jours, l'employeur peut l'obliger à se prévaloir aussitôt de son congé de maternité en lui faisant parvenir par écrit un avis motivé à cet effet.

1990, c. 73, a. 34.

81.9. Malgré l'avis prévu à l'article 81.6, la salariée peut revenir au travail avant l'expiration de son congé de maternité. Toutefois, l'employeur peut exiger de la salariée qui revient au travail dans les deux semaines suivant l'accouchement un certificat médical attestant qu'elle est en mesure de travailler.

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 38.

81.10. Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental sans salaire d'au plus 52 semaines continues.

1990, c. 73, a. 34, 1997, c. 10, a. 2, 1999, c. 52, a. 10, 2002, c. 80, a. 39, 2005, c. 13, a. 8%; D 984-2005.

INTERPRÉTATION

Le père et la mère d'un nouveau-né et la personne qui adopte un enfant ont droit à un congé parental d'une durée maximale de 52 semaines continues. Si

l'employeur y consent, en vertu de l'article 81.13 LNT, un salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente durant son congé parental.

Cependant, il est à préciser que la loi n'oblige pas qu'un congé parental se prenne immédiatement après un congé de maternité. Il en résulte donc qu'il y a possibilité pour la mère de retourner au travail après un congé de maternité sans perdre pour autant le droit de bénéficier d'un congé parental par la suite, tout en respectant les conditions s'y rapportant.

Précisons que chacun des deux parents a droit à ce congé d'une durée de 52 semaines.

Dans le cas des conjoints de même sexe, voir l'interprétation du paragraphe 3° de l'article 1 LNT.

JURISPRUDENCE

Rainville c. Supermarché M.G. inc., D.T.E. 92T-290 (T.T.)

La notion de nouveau-né indique le point de départ de l'année où l'on peut exercer un droit au congé parental, c'est-à-dire le jour de la naissance.

LA LOI

81.11. Le congé parental peut débuter au plus tôt la semaine de la naissance du nouveau-né ou, dans le cas d'une adoption, la semaine où l'enfant est confié au salarié dans le cadre d'une procédure d'adoption ou la semaine où le salarié quitte son travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec pour que l'enfant lui soit confié. Il se termine au plus tard 70 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 70 semaines après que l'enfant lui a été confié.

Toutefois, le congé parental peut, dans les cas et aux conditions prévus par règlement du gouvernement, se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

1990, c. 73, a. 34, 1997, c. 10, a. 3; 2002, c. 80, a. 40.

INTERPRÉTATION

CONGÉ DE 70 SEMAINES

Le congé parental ne peut débuter avant la semaine de la naissance du nouveau-né et se termine, au plus tard, 70 semaines après cette naissance.

En cas d'adoption, le congé peut commencer la semaine où l'enfant est confié aux soins des parents ou, si ceux-ci doivent quitter le Québec afin que l'enfant leur soit confié, la semaine où ils laissent leur travail afin de se rendre à l'extérieur du Québec. Il suffit, à titre d'exemple, d'évoquer les déplacements à l'extérieur du Québec que doivent faire des parents en matière d'adoption internationale. Dans ces deux cas, le congé doit se terminer, au plus tard, 70 semaines après que l'enfant a été confié au salarié.

CONGÉ DE 104 SEMAINES

Le gouvernement possède un pouvoir de réglementer afin de prévoir une extension du congé parental jusqu'à un maximum de 104 semaines dans certaines situations.

LA LOI

81.12. Le congé parental peut être pris après un avis d'au moins trois semaines à l'employeur indiquant la date du début du congé et celle du retour au travail. Ce délai peut toutefois être moindre si la présence du salarié est requise auprès de l'enfant.

nouveau-né ou nouvellement adopté ou, le cas échéant, auprès de la mère, en raison de leur état de santé.

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 41.

INTERPRÉTATION

L'avis pour la prise du congé parental peut être verbal ou écrit, contrairement à celui relatif à la prise du congé de maternité qui doit obligatoirement se faire par un avis écrit (voir l'article 81.8 LNT).

LA LOI

81.13. Un salarié peut se présenter au travail avant la date mentionnée dans l'avis prévu par les articles 81.6 et 81.12 après avoir donné à l'employeur un avis écrit d'au moins trois semaines de la nouvelle date de son retour au travail.

Si l'employeur y consent, le salarié peut reprendre son travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant son congé parental.

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 42.

INTERPRÉTATION

L'avis à l'employeur doit être écrit.

Depuis le 1^{er} mai 2003, la possibilité de reprendre le travail à temps partiel ou de manière intermittente pendant le congé parental est expressément prévue par la Loi sur les normes du travail. Le consentement de l'employeur est cependant requis. Par contre, si un salarié effectue un tel retour au travail durant son congé parental, la durée maximale du congé ne pourra pas excéder la période de 52 semaines continues prévue par l'article 81.10 LNT et devra se terminer dans les limites prévues à l'article 81.11 LNT. À titre d'exemple, si l'employeur consent à ce qu'un salarié revienne au travail à raison de deux jours par semaine durant son congé parental, le salarié est réputé être en congé parental durant la période de retour au travail.

LA LOI

81.14. Le salarié qui ne se présente pas au travail à la date de retour fixée dans l'avis donné à son employeur est présumé avoir démissionné.

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 43.

JURISPRUDENCE

Hylands c. Canadian Tire (gestion J.-G. Roy inc.), D.T.E. 93T-506 (C.T.)

La Loi sur les normes du travail prévoit une présomption de démission. Toutefois, pour que celle-ci s'applique, il faut qu'une date de retour soit prévue. Cette disposition protège l'employeur face à l'employé qui ne respecte pas ses engagements ou face à un employé qui ne donne pas signe de vie.

Plastique D.C.N. inc. c. Syndicat national des salariés du nylon et du plastique de Warwick et de la région, D.T.E. 96T-763 (C.T.)

L'article 81.14 établit une présomption de démission lorsque la salariée ne revient pas au travail à la date indiquée dans l'avis qu'elle est censée avoir donné à l'employeur au début de son congé.

81.14.1. Sur demande du salarié, le congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines si son enfant est hospitalisé ou si le salarié peut s'absenter en

vertu des articles 79.1 ou 79.8 et dans les cas déterminés par règlement, aux conditions et suivant la durée et les délais qui y sont prévus.

2005, c. 13, a. 86; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} janvier 2006, le salarié a le droit de demander le fractionnement de la prise d'un congé de maternité ou de paternité et d'un congé parental.

Trois cas de fractionnement du congé sont prévus par la loi. Il s'agit de l'hospitalisation de l'enfant, de la maladie ou de l'accident de l'un des parents (art. 79.1 LNT) ou du congé pris pour une maladie grave ou un grave accident de proches parents (art. 79.8 LNT).

LA LOI

81.14.2. Lorsque l'enfant est hospitalisé au cours du congé de maternité, de paternité ou parental, celui-ci peut être suspendu, après entente avec l'employeur, pour permettre le retour au travail du salarié pendant la durée de cette hospitalisation.

En outre, le salarié qui fait parvenir à l'employeur, avant la date d'expiration de son congé, un avis accompagné d'un certificat médical attestant que l'état de santé de son enfant ou, dans le cas du congé de maternité, l'état de santé de la salariée l'exige, a droit à une prolongation du congé de la durée indiquée au certificat médical.

2005, c. 13, a. 86; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

Ce nouvel article reprend essentiellement les deuxième et troisième alinéas de l'article 81.5 LNT qui prévoyait déjà la suspension et la prolongation du congé de maternité. Depuis le 1^{er} janvier 2006, le législateur permet également la suspension et la prolongation du congé de paternité et du congé parental.

SUSPENSION

La suspension d'un congé est prévue pour permettre un retour au travail du salarié si l'enfant doit être hospitalisé pendant la durée d'un congé. La suspension requiert une entente avec l'employeur.

Si un salarié décide de ne pas retourner au travail pendant l'hospitalisation de son enfant, par exemple dans le cas où celle-ci est de courte durée, ce salarié pourra se prévaloir du fractionnement du congé prévu à l'article 81.14.1 LNT.

PROLONGATION

Une prolongation du congé de maternité ou de paternité et du congé parental est également possible si la santé de l'enfant du salarié l'exige. Dans le cas du congé de maternité seulement, la prolongation est possible si l'état de la mère l'exige.

Dans tous les cas, le salarié doit fournir un certificat médical à l'employeur avant l'expiration de son congé. La durée de la prolongation sera celle que l'on aura indiquée dans ce certificat.

Voir l'interprétation de l'article 81.5 LNT.

LA LOI

81.15. La participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail ne doit pas être affectée par l'absence du salarié, sous réserve du paiement régulier des cotisations exigibles relativement à ces régimes et dont l'employeur assume sa part habituelle.

Le gouvernement détermine, par règlement, les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant le congé de maternité, de paternité ou parental.

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 44.

INTERPRÉTATION

Les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales n'affectent pas la participation du salarié aux régimes d'assurance collective et de retraite reconnus au lieu de travail. Voir l'interprétation de l'article 79.3 LNT sur cette question.

LA LOI

81.15.1. À la fin d'un congé de maternité, de paternité ou parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son poste habituel, avec les mêmes avantages, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il était resté au travail.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus à son retour, l'employeur doit lui reconnaître tous les droits et privilèges dont il aurait bénéficié au moment de la disparition du poste s'il avait alors été au travail.

2002, c. 80, a. 44.

INTERPRÉTATION

À la fin d'un congé de maternité ou de paternité ou d'un congé parental, l'employeur doit réintégrer le salarié dans son « poste habituel », c'est-à-dire le poste qu'il occupait au moment de son départ. À son retour, le salarié conserve les avantages qu'il possédait avant son départ, y compris le salaire auquel il aurait eu droit s'il ne s'était pas absenté, ce qui inclut les augmentations de salaire dont il aurait bénéficié.

Si le poste habituel du salarié n'existe plus au moment de son retour, il doit toutefois bénéficier, comme s'il n'avait pas été absent, de tous les droits et privilèges existant lors de la disparition de son poste. Ces droits et privilèges comprennent, par exemple, les avantages dont aurait bénéficié le salarié en raison de son ancienneté.

Une protection semblable existe relativement aux absences pour cause de maladie ou d'accident (voir l'interprétation de l'article 79.4 LNT).

JURISPRUDENCE

Achkar c. Industries Promatek Itée, D.T.E. 96T-41 (C.T.)

La Loi sur les normes du travail protège, par cet article, l'emploi d'une personne qui assume ses obligations parentales. L'employeur, en réengageant d'autres employés au même poste que le plaignant, n'a pu faire la preuve d'une autre cause juste et suffisante pouvant repousser la présomption.

Mathieu c. Journal La Voix du Sud, D.T.E. 92T-1372 (C.T.)

L'employeur ne peut refuser à la plaignante qui revient d'un congé de maternité de la reprendre dans les mêmes tâches si celles-ci existent toujours.

Proulx c. Garderie L'éveil des chérubins, D.T.E. 2000T-821 (C.T.)

La salariée doit être réintégrée dans son poste avec les mêmes avantages que ceux auxquels elle aurait eu droit si elle était restée au travail. L'employeur ne peut préférer garder à son service la remplaçante de la salariée.

Centre hospitalier Le Gardeur c. Le syndicat des physiothérapeutes et des thérapeutes en réadaptation physique du Québec, D.T.E. 99T-363 (T.A.)

La Loi sur les normes du travail prévoit que la salariée, au retour d'un congé parental, doit réintégrer son poste habituel avec les mêmes avantages. Le mot « avantages » n'étant pas défini dans la loi, nous devons conclure que ce sont des avantages dont la salariée bénéficie par son contrat de travail ou sa convention collective.

Rancourt c. Southwest One Pharmacy Inc., D.T.E. 95T-965 (C.T.)

La Loi sur les normes du travail ne permet pas à la salariée d'obtenir un poste à sa convenance, mais bien de retrouver le poste qu'elle occupait avant son départ pour son congé de maternité.

LA LOI

81.16. (Abrogé).

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 45

81.17. Les articles 79.5 et 79.6 s'appliquent au congé de maternité, de paternité ou parental, compte tenu des adaptations nécessaires.

1990, c. 73, a. 34, 2002, c. 80, a. 46

SECTION V.2

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

La notion de harcèlement s'est graduellement développée en relations de travail. Une abondante jurisprudence, notamment sur les thèmes de congédiement déguisé et de démission, a reconnu une forme de protection en cette matière, tant à l'égard des personnes bénéficiant d'une convention collective que de celles qui ne sont pas syndiquées.

Plusieurs forums ont précisé les droits et les obligations des parties sur cette question. À l'égard du salarié non couvert par une convention collective, les tribunaux de droit commun et les commissaires de la Commission des relations du travail ont dû se pencher sur la question, notamment en interprétant la notion du droit à la dignité conféré par le Code civil du Québec.

En ce qui concerne les salariés syndiqués, les arbitres de griefs ont depuis longtemps élaboré diverses balises permettant d'identifier ce qu'on entend par le concept de harcèlement en milieu de travail.

Cependant, les recours sont actuellement disséminés et parcellaires, avec des processus et procédures plus ou moins adaptés aux circonstances de chaque affaire.

Par ces dispositions, l'objectif du législateur est d'abord et avant tout de sensibiliser tant les employeurs que les salariés au harcèlement psychologique en milieu de travail et de permettre ainsi des actions en amont afin d'éviter une détérioration du milieu de travail pour le salarié.

C'est dans ce cadre qu'ont été adoptées les nouvelles normes relatives au harcèlement psychologique intégrées à la Loi sur les normes du travail (art. 81.18 à 81.20 LNT). Ces normes s'accompagnent d'un recours spécifique (art. 123.6 à 123.16 LNT). Elles sont en vigueur depuis le 1^{er} juin 2004.

Cette protection s'applique à tout salarié, y compris le cadre supérieur (art. 3.1 LNT). Les obligations afférentes à cette protection incombent à tout employeur.

Ces normes spécifient des obligations de l'employeur déjà existantes par l'intermédiaire de dispositions du Code civil du Québec et de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces dispositions consacrent le droit à la dignité, au respect et à l'intégrité de la personne et lui garantissent des conditions de travail justes et suffisantes et un milieu de travail sain.

L'application des présentes normes du travail devrait permettre de dégager une uniformité parmi les différentes définitions jurisprudentielles élaborées par les tribunaux spécialisés et de droit commun.

LA LOI

81.18. Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié.

2002, c. 80, a. 47.

INTERPRÉTATION

Cet article définit ce qu'est le harcèlement psychologique. La définition doit être appréciée dans le contexte particulier de la relation employeur-employé. En d'autres termes, ce qui n'aurait pu être qualifié de harcèlement en d'autres circonstances peut l'être en raison du lien de subordination juridique entre les parties.

La conduite vexatoire doit se traduire par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes, lesquels devront présenter, dans le cas du premier paragraphe, un caractère répétitif, c'est-à-dire une continuité dans le temps.

Le caractère vexatoire s'apprécie généralement en fonction de la personne qui vit la situation qu'elle dénonce, sans égard aux intentions de la personne qui harcèle. Dans la majorité des cas, l'appréciation portera sur la nature, l'intensité et la récurrence des gestes importuns, de même que sur leur impact sur la victime. La conduite vexatoire peut comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relie chacun des gestes entre eux¹.

Ces comportements, paroles, actes ou gestes doivent être hostiles ou non désirés. Ils ont pour conséquence de porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne contre qui ils sont dirigés, et de lui créer un milieu de travail néfaste. On entend par « néfaste » un milieu nuisible, dommageable, mauvais ou malsain.

Les gestes hostiles envers le salarié ne sont pas nécessairement flagrants. En effet, l'agressivité d'un tel geste n'est pas essentielle pour qu'on qualifie ce geste d'hostile. Par exemple, un salarié pourrait être victime de paroles, d'actes ou de gestes qui, pris isolément, peuvent sembler bénins ou anodins, mais l'ensemble, l'accumulation ou la conjonction de ceux-ci peuvent être assimilés à une situation

¹ Dhawan c. Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, C.A. Montréal, 2000-06-26 D.T.E. 2000T-633 (C.A.) conf. Commission des droits de la personne du Québec c. Dhawan, D.T.E. 96T-285.

de harcèlement. Dans un tel cas, si le salarié travaille la plupart du temps seul, les gestes hostiles ne seront pas nécessairement perceptibles de prime abord.

La qualification des termes « non désirés » renvoie à l'ensemble de la conduite déviante. En effet, la victime n'a pas à verbaliser son refus face à une telle conduite; l'élément essentiel qui conduit à la constatation d'un harcèlement est que la conduite elle-même soit non désirée. Les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables².

Le concept de dignité humaine signifie qu'une personne ressent du respect et de l'estime de soi. La dignité humaine relève de l'intégrité physique ou psychologique. Elle n'a rien à voir avec le statut ou la position d'une personne dans son milieu de travail, mais a plutôt trait à la façon dont il est raisonnable qu'une personne se sente dans une situation donnée. La dignité humaine est bafouée lorsqu'une personne est marginalisée, mise de côté et dévalorisée³.

Mentionnons en outre qu'une seule conduite grave pourra également constituer du harcèlement psychologique. L'effet nocif de cette gravité devra se répercuter dans le temps pour la personne visée. L'atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et l'effet nocif de la conduite sont indissociables, tant dans le cas de l'incident isolé que dans celui d'incidents répétitifs.

Dans cette définition, le législateur ne vise pas de situations particulières, non plus que des personnes en particulier.

Une conduite constituant du harcèlement sexuel, qu'elle soit manifestée de manière physique ou verbale, pourrait être considérée comme étant du harcèlement psychologique.

Rappelons que la Charte québécoise des droits et libertés de la personne et le Code civil du Québec prévoient des dispositions particulières à cet effet.

L'article 46 de la Charte stipule que: « Toute personne qui travaille a droit, conformément à la loi, à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique. »

L'article 2087 du Code civil du Québec établit pour sa part que: « L'employeur, outre qu'il est tenu de permettre l'exécution de la prestation de travail convenue et de payer la rémunération fixée, doit prendre les mesures appropriées à la nature du travail, en vue de protéger la santé, la sécurité et la dignité du salarié. »

LES CRITÈRES D'IDENTIFICATION

L'identification du harcèlement doit s'effectuer selon un processus d'analyse objectif.

À cet égard, le critère de la « personne raisonnable » placée dans les circonstances décrites dans une plainte de harcèlement constitue une norme d'identification objective. Le point de comparaison pour cette « personne raisonnable » doit être une norme de conduite acceptée ou tolérée par la société. On prend comme référence une personne douée d'une intelligence et d'un jugement ordinaires, pour voir comment cette personne aurait réagi dans un contexte donné.

Le point de vue pertinent est donc celui de la personne raisonnable, objective et bien informée de toutes les circonstances et se trouvant dans une situation semblable à celle relatée par le salarié. Cette dernière conclurait-elle alors à une situation de harcèlement ?

² Habachi c. Commission des droits de la personne, D.T.E. 92t-634 (C.A.).

³ Law c. Canada (ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S.

L'application de telles normes ne doit pas avoir pour effet de nier l'exercice normal par l'employeur de la gestion de ses ressources humaines. On doit distinguer les actes posés par l'employeur dans le cadre de l'exercice normal et légitime de son droit de gérance, même s'ils impliquent divers inconvénients ou événements déplaisants, de ceux posés de façon arbitraire, abusive, discriminatoire ou en dehors des conditions normales de travail.

JURISPRUDENCE

Conduite vexatoire

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Il s'agit d'une plainte pour harcèlement en milieu de travail fondée sur la Charte des droits et libertés de la personne :

« La conduite inacceptable s'appuie essentiellement sur une notion d'abus de confiance, d'abus de pouvoir ou d'autorité, exercé à l'encontre de la victime; le langage utilisé ou les gestes posés recherchent, consciemment ou non, le maintien de la victime dans une situation d'infériorité ou d'ostracisme par rapport aux collègues de travail ou, plus globalement, au milieu de travail » (p. 3418).

Le harcèlement cherche à isoler la victime et peut revêtir diverses formes :

« [...] allant de l'usage d'un langage cru, de blagues grivoises, de remarques déso-bligeantes, de rebuffades, de brimades, d'injures et d'insultes aux menaces, voies de fait ou autres agressions, en passant par des caricatures, graffitis et dommages causés à la propriété de la victime ou aux lieux et objets mis à sa disposition [...] ce type de harcèlement cherche à isoler les femmes [...] ».

Syndicat des professeurs de l'Université Laval (SPUL) c. Université Laval, D.T.E. 89T-490 (T.A.)

« [...] Il n'est pas nécessaire qu'une mesure prise à l'égard d'une personne soit illégale, prohibée et déraisonnable pour qu'elle puisse constituer une vexation ou une attaque susceptible de devenir un élément de harcèlement. En effet, le fait de faire preuve de plus de zèle à l'endroit d'une personne, d'être moins tolérant envers elle, de lui être hostile en actes ou en paroles ou de tout simplement l'ignorer totalement peut très bien constituer à son égard une forme de vexation ou d'attaque subtile sans pour autant représenter en soi, lorsqu'apprécié individuellement, un acte illégal, prohibé et déraisonnable. »

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252;

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.)

La Cour suprême définit le harcèlement sexuel en milieu de travail comme une « conduite de nature sexuelle non sollicitée qui a un effet défavorable sur le milieu de travail ou qui a des conséquences préjudiciables en matière d'emploi pour les victimes du harcèlement. C'est un abus de pouvoir [...] tant économique que sexuel. »

Drolet c. Charron et al., [2003] R.J.Q. 2947 (C.S.)

La demanderesse possède le double statut de salariée et d'associée. La Cour retient que les conduites suivantes, adoptées par l'associé et supérieur hiérarchique de la demanderesse, font perdre sa dignité à celle-ci, ne laissent aucun doute sur la volonté de se débarrasser d'elle et font en sorte qu'elle est victime de harcèlement : un comportement agressif et méprisant; des propos vexants et blessants; des sautes d'humeur; le refus de communiquer; et la décision de vider le bureau pendant un congé de maladie.

Intention

Robichaud c. Conseil du Trésor du Canada [1987] 2 R.C.S. 84;

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

La Cour suprême a clairement éliminé la nécessité de prouver l'intention ou les motifs de l'auteur du harcèlement.

Caractère répétitif

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

Le critère de la répétition est moins exigeant dans le cas de harcèlement en milieu de travail, en raison du contexte de captivité et de dépendance de l'employé.
« Plus la conduite est grave, moins grande sera l'exigence de la répétition. »

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

Le harcèlement peut comporter un caractère de continuité démontrable par l'effet des préjudices physiques ou psychologiques qui relie chacun des gestes entre eux, cette continuité ayant été considérée comme étant les actes répétés au sens de la conduite déviante.

Hostile

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

« [...] ce qui n'aurait pu se qualifier de harcèlement dans un autre contexte peut l'être en raison de liens de dépendance qui créent chez la personne subordonnée un climat psychologique ambigu, malsain, équivoque, persistant et donc inquiétant. »

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Le harcèlement peut provenir d'un milieu de travail « hostile », qui crée « un milieu de travail menaçant, hostile ou offensant ».

Ou non désiré

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

« Tout en écartant la motivation du harceleur ou son intention, les faits reprochés doivent pouvoir être objectivement perçus comme non désirables. »

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.), confirmé par D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

« La nature même de la conduite peut varier énormément et, de ce fait, entraîner une expression de refus tout aussi variable. [...] ils [les gestes] sont régulièrement contrés tout autant par une réplique expresse que par une réponse de nature implicite, parfois même non verbale. Il est fréquent que cette dernière situation conduise la victime à supporter, subir ou endurer certains des gestes auxquels elle est soumise afin de préserver son emploi. Tout au plus tentera-t-elle d'éviter ces gestes et, de cette façon, exprimera son refus des avances. »

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.)

Le refus peut être implicite. L'expression par la victime du caractère non désiré de la conduite variera selon que la conduite est directe ou plus subtile.

Dignité

Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497

« [...] La dignité humaine signifie qu'une personne ou un groupe ressent du respect et de l'estime de soi. Elle relève de l'intégrité physique et psychologique et de la prise en main personnelle. La dignité humaine est bafouée par le traitement injuste fondé sur des caractéristiques ou la situation personnelle qui n'ont rien à voir avec les besoins, les capacités ou les mérites de la personne. [...] La dignité humaine est bafouée lorsque des personnes ou des groupes sont marginalisés, mis de côté et dévalorisés [...] »

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

La dignité est un attribut fondamental de l'être humain. Elle est définie comme étant le respect auquel toute personne a droit du seul fait qu'elle est un être humain, de même que le respect qu'elle se doit à elle-même.

Contrairement au concept d'intégrité, le droit à la dignité de la personne, en raison de sa notion sous-jacente de respect, n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure qu'il y a eu violation. Une atteinte, même temporaire, à une dimension fondamentale de l'être humain est une violation du droit à la sauvegarde de sa dignité.

Janzen c. Platy Enterprises Ltd., [1989] 1 R.C.S. 1252

La dignité est le respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.) (requête pour permission d'appeler rejetée 200-09-004700-040)

« Une atteinte au droit de ne pas subir de harcèlement [...] constitue en outre, par ses caractéristiques et ses effets, une atteinte au droit de toute personne à la sauvegarde de sa dignité [...] laquelle n'exige pas l'existence de conséquences définitives pour conclure à la violation [...] »

Commission des droits de la personne du Québec c. Lemay, [1995] R.J.Q. 1967 (T.D.P.)

La dignité est définie comme reposant sur le fait que « chaque être humain possède une valeur intrinsèque qui le rend digne de respect ».

Intégrité

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

Le droit à l'intégrité garanti par la Charte des droits et libertés de la personne vise à la fois l'intégrité physique, psychologique, morale et sociale. « [...] il est un seuil de dommages moraux en deçà duquel l'intégrité de la personne n'est pas atteinte. On passera ce seuil lorsque l'atteinte aura laissé la victime moins complète ou moins intacte qu'elle ne l'était auparavant. »

« Le sens courant du mot "intégrité" laisse sous-entendre que l'atteinte à ce droit doit laisser des marques, des séquelles qui, sans nécessairement être physiques ou permanentes, dépassent un certain seuil. L'atteinte doit affecter de façon plus que fugace l'équilibre physique, psychologique ou émotif de la victime. »

Milieu de travail néfaste

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

Le milieu de travail devient néfaste lorsque s'installe, à la suite de certains événements, un effet durable qui dénature le climat de travail et détériore les conditions de travail.

Francine Ranger c. Clinique chiropratique Saint-Eustache et al., D.T.E. 2003T-1013 (C.R.T.)

Un milieu de travail néfaste est un milieu qui affecte la santé et la dignité du salarié. En l'espèce, il est provoqué par la conduite vexatoire, abusive et déraisonnable de l'employeur à l'égard de la salariée.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

Le harcèlement en milieu de travail crée un milieu de travail néfaste « lorsqu'une personne est privée, par le fait du harcèlement illicite, de la jouissance, en pleine égalité, de conditions de travail justes et raisonnables ou encore des conditions ou avantages liés à son emploi, au même titre que ses collègues ou confrères de travail ».

Une seule conduite grave

Habachi c. Commission des droits de la personne, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

La Cour d'appel fait sienne l'opinion de la Commission des droits de la personne en ce qu'un seul geste peut avoir un effet nocif continu :

« [...] il arrive qu'un seul geste grave soit susceptible d'engendrer une crainte raisonnable de détérioration des conditions de travail. [...] l'acte reproché n'est pas vraiment isolé puisque ses effets nocifs continuent de se perpétuer et de se répéter dans le temps. »

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 96T-285 (T.D.P.Q.), confirmé par D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

« C'est dans un rapport inversement proportionnel entre la répétition de tels actes et l'impact de leurs conséquences que se situe la nécessité de démontrer la durée du harcèlement. Ainsi, le refus qui conduit à un congédiement peut être qualifié de harcèlement vu la gravité des conséquences et malgré que la conduite reprochée ne puisse plus être répétée. »

Critère objectif : la personne raisonnable

Law c. Canada (Ministre de l'Emploi et de l'Immigration), [1999] 1 R.C.S. 497

« [...] le point de vue pertinent est celui de la personne raisonnable, objective et bien informée des circonstances, dotée d'attributs semblables et se trouvant dans une situation semblable à celle du demandeur. »

Habachi c. Commission des droits de la personne du Québec, [1999] R.J.Q. 2522 (C.A.)

« Comme le critère est objectif, il devrait y avoir convergence de perspectives, que l'étendue soit faite en fonction de la personne raisonnable placée dans les mêmes

circonstances que la victime ou suivant celles de l'auteur du comportement reproché. L'évaluation de la conduite devrait être la même. [...] Seuls les attitudes et les gestes qui peuvent être perçus comme non désirés par une personne raisonnable, soit un modèle neutre et abstrait, devraient être sanctionnés. »

Commission des droits de la personne c. Dhawan, D.T.E. 2000T-633 (C.A.)

La norme pour évaluer le caractère acceptable ou inacceptable d'une conduite harcelante est celle de la raisonnable fondée sur le seuil de tolérance d'une personne raisonnable à l'endroit d'un acte semblable.

LA LOI

81.19. Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

2002, c. 80, a. 47.

INTERPRÉTATION

Le milieu de travail s'entend non seulement du lieu physique où le salarié exerce ses tâches, mais aussi de tout endroit où il peut être appelé à travailler selon les besoins de son emploi.

La réalité de ce milieu de travail ne peut faire abstraction des personnes avec lesquelles le salarié entre en communication dans l'accomplissement de ses tâches. Par conséquent, le législateur vise non seulement l'employeur, ses représentants ou les collègues, mais aussi la clientèle ou les tiers.

La Loi sur les normes du travail impose une obligation de moyens à l'employeur. Elle impose à la personne qui y est tenue d'agir prudemment, avec diligence et en prenant les moyens raisonnables dans la recherche du résultat escompté, sans pour autant donner la certitude de l'atteinte de ce résultat. L'exemple le plus souvent cité est celui du médecin qui, tout en prenant tous les moyens à sa disposition pour guérir son patient, ne peut cependant lui garantir qu'il y parviendra.

À titre indicatif, l'employeur tenu à une obligation de moyens pourra voir sa responsabilité retenue, entre autres, lors : d'actes fautifs commis par lui-même ou par l'un de ses préposés dans l'exercice de ses fonctions ; de manquement à son obligation d'assurer dans son entreprise un climat et des conditions de travail convenables.

À l'inverse, l'obligation de résultat, comme son nom l'indique, impose à la personne qui y est tenue de fournir un résultat précis et déterminé. Un exemple de cette obligation est celle du vendeur qui s'engage à livrer le bien convenu à une date précise.

Cette responsabilité échoit à l'employeur lui-même et non à l'auteur présumé du harcèlement psychologique. C'est l'employeur qui a la responsabilité de fournir à ses salariés des conditions de travail justes, raisonnables et de respecter leur santé, sécurité, dignité et intégrité psychologique et physique.

En conséquence, dès qu'une situation de harcèlement est portée à sa connaissance, l'employeur a l'obligation de prendre les mesures appropriées et les sanctions nécessaires pour y mettre fin. Cette obligation implique l'existence et la mise en place d'un mécanisme connu, efficace et adapté à la réalité de chaque entreprise pour permettre la divulgation de cas de harcèlement ainsi que l'intervention de traitement rapide et objective.

Comme responsable au premier chef de l'organisation du travail, seul l'employeur peut exercer l'autorité requise pour assurer un milieu de travail sain, exempt de harcèlement.

L'ignorance de l'employeur d'une situation de harcèlement ne saurait l'exonérer de sa responsabilité. À plus forte raison, la négligence ou l'aveuglement volontaire de ce dernier face à une situation de harcèlement engage sa responsabilité.

JURISPRUDENCE

Milieu de travail

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.) (requête pour permission d'appeler rejetée 200-09-004700-040)

La notion de « milieu de travail » comprend un souper organisé par l'entreprise afin de récompenser ses employés pour le travail accompli. Les actes de harcèlement posés par le supérieur de la victime, lors de ce souper, sont commis dans l'exécution de ses fonctions. Le fait que l'activité se déroule en dehors des heures normales de travail n'est pas pertinent.

Bushey c. Sharma, D.T.E. 2004T-326 (T.C.D.P.)

La protection contre le harcèlement au travail vaut aussi pour les actes déviants commis par un employé à l'égard d'un autre employé à l'extérieur des lieux physiques de travail. En l'espèce, les deux employés travaillent ensemble pour le syndicat. Ces activités sont inextricablement liées à leur emploi, puisque, n'eût été de leur statut d'employé, ils ne se seraient jamais engagés dans ces activités.

Linch c. Ministère du Solliciteur général du Canada, [1987] C.A.L.P. 590;
Services correctionnels du Canada c. L. (B.), [1993] B.R.P. 369

Le milieu de travail inclut les relations avec la clientèle. Celles-ci doivent demeurer à l'intérieur du cadre des conditions normales dans les milieux concernés.

Moyens raisonnables – Prévenir

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

L'employeur a l'obligation de fournir un milieu de travail sain, exempt de harcèlement. Il lui appartient de démontrer qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir le harcèlement.

Fédération des infirmières et infirmiers du Québec c. Hôpital Royal Victoria, D.T.E. 93T-1292 (T.A.)

L'employeur doit exercer toute la diligence nécessaire pour prévenir les conduites harcelantes. Le fait de faire diligence par la suite pour atténuer ou annuler l'effet de ces conduites ne suffit pas pour repousser sa responsabilité.

Moyens raisonnables – Faire cesser

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

L'employeur doit agir en temps opportun et avec l'efficacité requise afin de faire cesser le harcèlement. La responsabilité de l'employeur est retenue, bien qu'une politique visant à contrer le harcèlement ait été adoptée par la direction provinciale. La politique n'était ni adéquatement connue, ni adéquatement appliquée. Sa responsabilité résulte de son absence d'intervention.

Orica Canada inc. c. Syndicat des travailleurs et travailleuses d'Orica (CSN), D.T.E. 2003T-1031 (T.A.)

Lorsque l'employeur constate des conduites déviantes qui s'apparentent à du harcèlement, il a le devoir d'intervenir rapidement.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui et Langis Bérubé, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.) (requête pour permission d'appeler rejetée 200-09-004700-040)

La responsabilité de l'employeur est retenue malgré l'existence d'une politique contre le harcèlement au travail, puisqu'il n'est pas intervenu de façon efficace.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Provigo Distribution inc., division Maxi, D.T.E. 2002T-1041 (T.D.P.Q.)

Le salarié victime dépose une plainte de harcèlement auprès du gérant du magasin. La direction des ressources humaines mène une enquête, mais conclut qu'il s'agit d'une simple mésentente entre deux salariés et cesse toute intervention. La situation de harcèlement a continué par la suite. L'employeur aurait dû intervenir de manière efficace afin de faire cesser le harcèlement. Sa responsabilité est donc retenue.

Responsabilité de l'employeur

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.) (requête pour permission d'appeler rejetée 200-09-004700-040)

La Charte des droits et libertés de la personne, à l'article 46, confère à toute personne qui travaille le droit « à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent sa santé, sa sécurité et son intégrité physique ».

Robichaud c. Canada (Conseil du Trésor) [1987] 2 R.C.S. 84;
Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Caisse populaire Desjardins d'Amqui, D.T.E. 2004T-101 (T.D.P.Q.) (requête pour permission d'appeler 200-09-004700-040)

Lorsque du harcèlement survient en milieu de travail, la responsabilité incombe à l'employeur, puisqu'il n'y a que lui qui puisse remédier aux effets peu souhaitables du harcèlement. Seul l'employeur est en mesure de fournir le redressement le plus important, soit celui d'un milieu de travail sain.

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Procureur général du Québec, [1998] R.J.Q. 3397 (T.D.P.Q.)

« En présence d'effets et de conséquences directement reliés à l'organisation du travail ou encore à la rupture d'emploi, la responsabilité de l'employeur ne peut que très difficilement être écartée; compte tenu qu'il est le seul à pouvoir remédier à la situation vécue par la victime, les tribunaux ont plutôt tendance à reconnaître une responsabilité quasi automatique. Bref, s'il n'agit pas en temps opportun et avec l'efficacité requise, l'enseignement de la Cour suprême est clair: peu importe la nature et la portée des gestes posés, la responsabilité de l'employeur sera engagée dès lors que ces gestes sont posés à l'occasion de l'emploi. [...] Sa responsabilité ne peut, à toutes fins utiles, être écartée lorsque survient une situation de harcèlement par un milieu hostile. »

Droit de gérance

Union des routiers, brasseries, liqueurs douces et ouvriers de diverses industries, section locale 1999 c. Brasserie Labatt ltée, D.T.E. 2004T-279 (T.A.)

Il ne faut pas étendre la notion de harcèlement à toutes les situations où l'employeur intervient de manière légitime, en vertu de son droit de gérance, du moment que cette intervention vise à assurer la bonne marche de l'entreprise et à amener le salarié à agir correctement.

Skelling c. Syndicat de la fonction publique du Québec (Unité fonctionnaires) et Gouvernement du Québec (Ministère du Revenu), D.T.E. 2004T-290 (C.R.T.)

L'affectation de la salariée à un autre poste, dans un établissement différent, ne constitue pas une mesure de représailles. Aucun reproche n'est adressé à la plaignante, ni quant à son rendement ni quant à ses aptitudes. Il s'agit d'une mesure prise pour assurer le bon fonctionnement et la réalisation des objectifs de l'organisation, ce qui correspond intégralement à la définition d'une « mesure administrative ».

Syndicat canadien de la fonction publique, section locale 2929 c. Société immobilière du Québec (SIQ), [2001] R.J.D.T. 1570 (T.A.) (requête en révision judiciaire accueillie sur un autre point)

L'intervention du supérieur pour contrôler les tâches de l'employé, les reproches légitimes de l'employeur à l'égard de l'exécution inadéquate du travail, le fait de faire un suivi et un contrôle serré du travail d'un employé ayant un rendement insatisfaisant ne constituent pas du harcèlement.

Syndicat des employés de la Commission des droits de la personne c. Commission des droits de la personne, [1994] R.J.Q. 577 (T.A.)

Il ne faut pas confondre les gestes posés par l'employeur dans le cadre normal de son droit de gérance avec du harcèlement. En l'espèce, les évaluations insatisfaisantes, la note de service visant à faire le point sur un dossier qui traîne, l'hésitation de l'employeur à approuver la demande d'horaire variable, la demande de justification d'un retard, l'avertissement quant aux propos tenus à l'égard de la supérieure hiérarchique, la demande d'un plan de travail écrit et la demande d'expertise médicale ne constituent pas du harcèlement. Ils sont justifiés notamment parce qu'ils visent à améliorer l'efficacité de la salariée et que cette dernière doit rendre compte de ses actes à sa supérieure hiérarchique. Ils n'ont pas un caractère vexatoire ou offensant.

LA LOI

81.20. Les dispositions des articles 81.18, 81.19, 123.7, 123.15 et 123.16 sont réputées faire partie intégrante de toute convention collective, compte tenu des adaptations nécessaires. Un salarié visé par une telle convention doit exercer les recours qui y sont prévus, dans la mesure où un tel recours existe à son égard.

En tout temps avant le délibéré, une demande conjointe des parties à une telle convention peut être présentée au ministre en vue de nommer une personne pour entreprendre une médiation.

Les dispositions visées au premier alinéa sont aussi réputées faire partie des conditions de travail de tout salarié nommé en vertu de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui n'est pas régi par une convention collective. Ce salarié doit exercer le recours en découlant devant la Commission de la fonction publique selon les règles de procédure

établies conformément à cette loi. La Commission de la fonction publique exerce à cette fin les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 de la présente loi.

Le troisième alinéa s'applique également aux membres et dirigeants d'organismes.

2002, c. 80, a. 47.

INTERPRÉTATION

Le salarié qui possède un droit de grief en vertu de sa convention collective devra procéder selon celle-ci. Les dispositions relatives à la définition du harcèlement psychologique, de même que les dispositions concernant le droit à un milieu exempt de harcèlement psychologique et les obligations de l'employeur de maintenir un tel milieu, font partie intégrante de toute convention collective. Aussi, sont incluses les dispositions concernant les pouvoirs de réparation de la Commission des relations du travail prévus aux articles 123.15 et 123.16 LNT.

La demande de services d'un médiateur désigné par le ministre doit être faite conjointement.

Pour le salarié fonctionnaire de l'État, non syndiqué, les mêmes dispositions que ci-dessus sont réputées faire partie intégrante de ses conditions de travail, et c'est la Commission de la fonction publique qui exerce les pouvoirs prévus aux articles 123.15 et 123.16 LNT. Il en est de même pour les membres et dirigeants d'organismes du gouvernement.

SECTION VI

L'AVIS DE CESSATION D'EMPLOI OU DE MISE À PIED ET LE CERTIFICAT DE TRAVAIL

LA LOI

82. Un employeur doit donner un avis écrit à un salarié avant de mettre fin à son contrat de travail ou de le mettre à pied pour six mois ou plus.

Cet avis est d'une semaine si le salarié justifie de moins d'un an de service continu, de deux semaines s'il justifie d'un an à cinq ans de service continu, de quatre semaines s'il justifie de cinq à dix ans de service continu et de huit semaines s'il justifie de dix ans ou plus de service continu.

L'avis de cessation d'emploi donné à un salarié pendant la période où il a été mis à pied est nul de nullité absolue, sauf dans le cas d'un emploi dont la durée n'excède habituellement pas six mois à chaque année en raison de l'influence des saisons.

Le présent article n'a pas pour effet de priver un salarié d'un droit qui lui est conféré par une autre loi.

1979, c. 45, a. 82, 1980, c. 5, a. 7; 1990, c. 73, a. 36; 1999, c. 40, a. 196.

INTERPRÉTATION

OBJECTIF

Cet avis écrit constitue un avis préalable qu'un employeur donne à son salarié lui signifiant sa décision de mettre fin à son emploi. L'avis de cessation d'emploi a pour objectif d'humaniser les circonstances entourant une rupture ou quasi-rupture d'un contrat de travail. Ce mécanisme permet donc au salarié de se chercher un autre travail tout en conservant une rémunération durant le délai-congé.

DURÉE DE L'AVIS

La durée de l'avis varie en fonction de la durée du service continu chez l'employeur :

- moins de trois mois – aucun avis;

- trois mois à moins d'un an – une semaine;
- un an à moins de cinq ans – deux semaines;
- cinq ans à moins de dix ans – quatre semaines;
- dix ans et plus – huit semaines.

On peut déduire de l'article 82 LNT que, lorsqu'un salarié refuse de travailler pendant la période couverte par l'avis, il perd le droit à l'indemnité prévue à l'article 83 LNT.

Le salarié qui avise son employeur qu'il quittera définitivement son emploi dans un délai d'une semaine, par exemple, ne pourra, advenant son congédiement immédiat, réclamer une indemnité supérieure à une semaine de salaire (même si en vertu de l'article 82 LNT il a droit à un avis de deux semaines).

Par ailleurs, l'avis de cessation d'emploi remis à un salarié alors qu'il est déjà en période de mise à pied est nul, sauf dans le cas du travailleur saisonnier qui travaille habituellement moins de six mois par année.

Le salarié qui travaille habituellement moins de six mois par année, en raison des conditions climatiques reliées à chacune des saisons, ne bénéficie pas des mêmes avantages. L'avis de cessation d'emploi qui lui sera remis alors qu'il est en période de mise à pied sera valable.

L'avis de cessation d'emploi remis au cours de la période de mise à pied d'un travailleur saisonnier travaillant habituellement plus de six mois par année est nul; l'employeur doit alors verser l'indemnité prévue à l'article 83 LNT.

Le troisième alinéa de cet article ne vise que le salarié en période de mise à pied, et non pas celui qui est en congé sans solde, en congé de maladie ou autres. L'avis remis au cours de ces périodes ne sera pas considéré comme nul.

AVIS ÉCRIT

En toute autre circonstance, l'employeur est tenu de remettre au salarié un avis écrit dans les délais prescrits au deuxième paragraphe de l'article 82 LNT.

Il est à noter que l'avis verbal ou par affichage ne répond pas aux exigences de la loi et ne peut être invoqué, sauf si le salarié admet avoir été avisé ou avoir pris connaissance de l'avis dans le délai requis.

AUTRE RECOURS

Par ailleurs, l'article 82 LNT ne crée pas de recours exclusif. Un salarié qui bénéficie d'un recours en vertu d'une autre disposition législative, tel l'article 2091 du Code civil du Québec, peut l'exercer.

L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Voir l'interprétation de l'article 84.0.4 LNT.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Domtar inc., D.T.E. 89T-846 (C.A.)

Une convention collective doit contenir des dispositions au moins équivalentes en nature à celle de l'article 82 LNT.

Compagnie de Sable Itée, c. Commission des normes du travail, [1985] C.A. 281

L'objectif du préavis de fin d'emploi est de permettre à l'employé de se chercher un autre emploi ou de prendre des mesures afin de diminuer les effets néfastes de la fin d'emploi.

Barrette c. Crabtree (succession de), [1993] 1 R.C.S. 1027

Le but du délai-congé est de permettre à celui qui subit la rupture du lien d'emploi d'avoir un délai pour diminuer le préjudice résultant de la brusque fin d'emploi.

Commission des normes du travail c. Prime Litho inc., D.T.E. 94T-752

Afin d'être libéré de l'obligation de payer le préavis, l'employeur doit faire la preuve qu'il y a eu démission du salarié.

Commission des normes du travail c. Braille Jymico inc., D.T.E. 2003T-246

La modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail assimilable à un congédiement déguisé ne libère pas l'employeur de l'obligation de verser le préavis.

Commission des normes du travail c. Industries Hancan inc., D.T.E. 95T-221

Un salarié n'aura pas droit à l'indemnité de préavis si, durant la période de mise à pied, il ne peut se présenter au travail à la suite du rappel de son employeur parce qu'il effectue un travail chez un autre employeur.

Commission des normes du travail c. Bureau d'éthique commerciale de Montréal inc., D.T.E. 2000T-410

Il appartient à l'employeur de prouver la réception du préavis par le salarié.

Richard c. Maison Robert-Riendeau inc., D.T.E. 94T-656 (C.S.);

Transports Kingsway ltée c. Laperrière, D.T.E. 93T-197 (C.A.)

Le préavis prévu par la Loi sur les normes du travail est un préavis minimal. L'employeur ayant congédié un salarié sans cause juste et suffisante peut être condamné au versement d'une compensation raisonnable qui peut aller au-delà du préavis minimal à la suite d'un recours du salarié devant les tribunaux de droit commun.

Commission des normes du travail c. Lumilec inc., D.T.E. 97T-244 (C.Q.)

Dans le cadre du calcul du préavis de l'article 82, le tribunal doit tenir compte du service continu tel qu'il est défini au paragraphe 12 de l'article 1 LNT.

Commission des normes du travail c. Gaudette Gobeil, D.T.E. 93T-568 (C.Q.)

L'employeur peut renoncer à faire travailler la salariée pour la durée de son préavis, mais il ne peut la priver du paiement du salaire correspondant à ce préavis.

LA LOI

82.1. L'article 82 ne s'applique pas à l'égard d'un salarié :

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° qui a commis une faute grave;
- 4° dont la fin du contrat de travail ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure.

1990, c. 73, a. 36.

INTERPRÉTATION

Les cadres inférieurs et intermédiaires bénéficient de cette disposition (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 3 et celle du paragraphe 3° de l'article 54 LNT).

L'article 82 LNT ne s'applique toutefois pas aux salariés suivants :

1° le salarié qui ne justifie pas de trois mois de service continu ;

Voir l'interprétation de « service continu » au paragraphe 12° de l'article 1 LNT.

2° le salarié dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire ;

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE

Le contrat à durée déterminée est celui en vertu duquel l'employé est engagé pour une période fixe, prédéterminée et à la fin de laquelle le contrat expire automatiquement sans que l'employeur soit tenu de le renouveler.

EXEMPLE

Un salarié est engagé pour un remplacement chez l'employeur du 1^{er} mai 2005 au 30 novembre 2006. À cette date, l'employeur qui n'a plus besoin des services du salarié n'a pas à lui donner d'avis en vertu de l'article 82 LNT, puisque les parties ont conclu une entente selon laquelle le contrat expirait le 30 novembre 2006.

Une succession de contrats à durée déterminée peut constituer un seul contrat à durée indéterminée (voir l'interprétation de la notion de « service continu » au paragraphe 12° de l'article 1 LNT). La prestation de travail devient alors continue et les contrats ne sont là que pour préciser les modalités de cette prestation de travail.

Selon la jurisprudence, un contrat est présumé à durée indéterminée, sauf preuve à l'effet contraire. La partie qui allègue l'existence d'un contrat à durée fixe a le fardeau d'en établir la preuve.

Parmi les éléments qu'il est possible de considérer dans la qualification de la durée de la relation employeur-employé, on a par exemple une absence de formalités à remplir entre chaque renouvellement, le fait que les outils de travail du salarié demeurent chez l'employeur ou que ses effets personnels restent à son poste de travail entre les renouvellements, le fait que le salarié pouvait raisonnablement s'attendre à être rappelé.

ENTREPRISE DÉTERMINÉE

Le salarié engagé pour une entreprise déterminée est celui qui a à exécuter une tâche précise, un travail spécifique, déterminé. Une fois ce travail terminé, son engagement prend fin. Il pourrait s'agir, par exemple, de l'employé engagé pour l'exécution d'un contrat bien précis que l'employeur a obtenu ou encore de celui qui est engagé pour accomplir une tâche particulière (ex. : la peinture d'un hangar). Dans ces cas, le salarié ne connaît pas nécessairement la durée exacte de son engagement, mais il sait que son contrat prendra fin une fois que le travail pour lequel il a été engagé sera terminé.

Lorsqu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée auquel on met fin avant son expiration, l'article 82 LNT s'applique, puisque l'exception ne vise que les contrats qui expirent.

EXEMPLE

Un employeur embauche un salarié pour une période de deux ans, soit du 1^{er} janvier 2005 au 1^{er} janvier 2007.

Le 1^{er} juin 2006, l'employeur met fin prématurément au contrat sans avis préalable.

Le salarié a droit à une indemnité qui équivaut à deux semaines de salaire.

3° le salarié qui a commis une faute grave;

La faute grave est celle qui est suffisamment sérieuse pour rendre nécessaire la rupture immédiate du lien d'emploi (réf.: jurisprudence). Notons qu'une faute du salarié peut constituer une cause juste et suffisante de congédiement sans pour autant correspondre à la notion de faute grave. Dans un pareil cas, l'avis est dû.

4° le salarié dont la fin du contrat ou la mise à pied résulte d'un cas de force majeure;

Le cas de force majeure est un événement imprévisible auquel il est impossible de résister. La destruction, par un incendie causé par la foudre, de l'établissement de l'employeur serait, par exemple, un cas de force majeure empêchant l'employeur de donner du travail.

DÉMISSION

Par ailleurs, l'employeur est également relevé de son obligation de donner l'avis prévu à l'article 82 LNT lorsque le salarié a démissionné. La doctrine et la jurisprudence estiment que l'intention de quitter à jamais son emploi constitue un droit qui appartient au salarié. Il revient à l'employeur d'établir cette démission. Celle-ci doit donc être claire, manifeste, volontaire et non équivoque. La démission ne peut se présumer sauf si la conduite du salarié est incompatible avec une autre interprétation. En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission.

JURISPRUDENCE

Contrat à durée déterminée ou pour une entreprise déterminée

Domtar inc. c. St-Germain, [1991] R.J.Q. 1271 (C.A.)

Une entente énonçant le salaire auquel aura droit un employé au cours des deux prochaines années ne signifie pas nécessairement qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Une distinction doit être faite entre une entente fixant les conditions de l'emploi et une entente relative à la durée de l'emploi.

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.)

Le fardeau de démontrer qu'un contrat de travail est à durée déterminée appartient à la partie qui l'allègue.

Société d'électrolyse et chimie Alcan ltée c. Commission des normes du travail, D.T.E. 95T-448 (C.A.)

L'existence d'un lien juridique employé-employeur ainsi que la succession de prestations de travail par laquelle l'employée offre une disponibilité continue équivalent à un contrat de travail à durée indéterminée.

Commission des normes du travail c. 136860 Canada inc., D.T.E. 93T-1557 (C.Q.)

Une « entreprise déterminée est une entreprise qui est circonscrite dans le temps ». C'est l'emploi qui permet de décider s'il s'agit d'une entreprise déterminée. Une entreprise qui fonctionne depuis 40 ans ne peut pas constituer une entreprise déterminée.

Faute grave

Commission des normes du travail c. 3564762 Canada inc., D.T.E. 2003T-939 (C.Q.)

« [...] la notion de faute grave au sens de l'alinéa 3 de l'article 82.1 LNT réfère à une faute d'une gravité ou d'une intensité telle qu'elle ne peut être excusée par les circonstances. »

Commission des normes du travail c. Compagnie T. Eaton ltée, D.T.E. 97T-1281 (C.Q.)

Une faute grave est une faute qui nécessite une rupture immédiate du contrat de travail. Un rendement insuffisant ne constitue pas une faute grave au sens de l'article 82.1 LNT. Il appartient à l'employeur de justifier l'absence de préavis.

Commission des normes du travail c. Papineau Performance inc., D.T.E. 2002T-258 (C.Q.)

Il incombe à l'employeur de démontrer que le congédiement sans préavis est justifié. Une faute grave peut être un acte isolé justifiant une rupture immédiate du lien d'emploi ou une série d'actes répétitifs persistants. Toutefois, dans ce dernier cas, il doit y avoir eu progression des sanctions.

Force majeure

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.)

Le fardeau de prouver le cas fortuit incombe à l'employeur.

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.)

« Le "cas fortuit" dont parle l'article 83 est celui qui se produit au moment où prend effet, par la force des choses, la mise à pied ou le licenciement (par exemple un incendie) et ne vise pas la situation où, comme en l'espèce, la mise à pied résulte au contraire d'une décision arrêtée par l'employeur après considération de ce qu'il prévoit être une impossibilité future, d'une durée indéterminée, de fournir du travail à ses employés. »

Andrews c. Wait, D.T.E. 92-173 (C.Q.)

Une faillite ne constitue pas un cas fortuit.

Commission des normes du travail c. Aliments Lido Capri (1998) inc., D.T.E. 92T-1337 (C.S.)

« Le cas fortuit se reconnaît à l'extériorité, à l'imprévisibilité, à l'irrésistibilité de la situation et à l'impossibilité absolue d'exécution. » La prise de possession des actifs par une institution financière ne respecte pas les critères d'irrésistibilité et d'extériorité voulus.

LA LOI

83. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 82 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire de l'avis auquel il avait droit.

Cette indemnité doit être versée au moment de la cessation d'emploi ou de la mise à pied prévue pour plus de six mois ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'indemnité du salarié en tout ou en partie rémunéré à commission est établie à partir de la moyenne hebdomadaire de son salaire durant les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant sa cessation d'emploi ou sa mise à pied.

1979, c. 45, a. 83, 1990, c. 73, a. 36, 2002, c. 80, a. 48

INTERPRÉTATION

L'employeur qui omet de donner l'avis de cessation d'emploi doit verser au salarié une indemnité compensatrice équivalant à son salaire habituel pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit. Lorsque l'employeur a donné un avis d'une durée insuffisante, l'indemnité doit correspondre au salaire habituel du salarié (sans tenir compte des heures supplémentaires) pour la période non couverte par l'avis.

On ne doit pas tenir compte dans ce calcul des heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé. Ces heures supplémentaires s'établissent en fonction de la semaine normale de travail du salarié ou de la semaine normale de travail prévue par la loi ou le règlement s'il n'en existe aucune dans l'entreprise. Par exemple, pour un salarié qui a une semaine normale de 35 heures et qui est payé au taux majoré à partir de la 36^e heure, le calcul de son indemnité sera basé sur sa semaine normale de 35 heures à l'exclusion des heures supplémentaires travaillées.

Par ailleurs, la base de calcul de cette indemnité est différente pour le salarié rémunéré en tout ou en partie à commission, et ce, peu importe le montant des commissions reçues. Dans ce cas, la moyenne de son salaire hebdomadaire doit être établie à partir de toutes les périodes complètes de paie comprises dans les trois mois précédant la cessation d'emploi ou la mise à pied.

L'expression « période complète de paie » correspond à la période couverte par l'intervalle régulier de paiement ne pouvant dépasser 16 jours, prévue à l'article 43 LNT. Le calcul de l'indemnité est basé sur le salaire gagné au cours de cette période, et ce, indépendamment du nombre de jours ou d'heures de travail effectués.

Cette indemnité doit être versée :

1. au moment de la cessation d'emploi;
2. au moment de la mise à pied prévue pour plus de six mois;
3. ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour moins de six mois, mais qui excède ce délai.

INDEMNITÉ DE CESSATION D'EMPLOI ET INDEMNITÉ DE DÉPART

D'autre part, il importe de distinguer l'indemnité de cessation d'emploi (prévue à l'article 83 LNT) de l'indemnité de départ. Il est fréquent, en effet, qu'une convention de travail, individuelle ou collective, prévoit le versement d'une indemnité particulière pour la perte d'un emploi. Par exemple, cette indemnité peut être calculée en fonction de l'ancienneté du salarié. Une telle obligation contractuelle ne peut remplacer l'obligation légale de donner l'avis prévu à l'article 82 LNT ou, à défaut, l'indemnité prévue à l'article 83 LNT.

L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

Les indemnités mentionnées à l'article 84.0.13 LNT (licenciement collectif) et au présent article ne sont pas cumulatives (art. 84.0.14 LNT). Le salarié recevra la plus élevée des deux indemnités.

JURISPRUDENCE

Montreal Standard c. Colin C. Middleton, [1989] R.J.Q. 1101, C.A.

On ne peut comparer des normes de nature différente. Ainsi, une indemnité de fin d'emploi prévue à une convention collective ne doit pas être confondue avec l'indemnité de préavis énoncée à la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Cercueils André (1992) inc., D.T.E. 96T-944 (C.Q.)

La Loi sur les normes du travail étant d'ordre public, l'employeur qui est en défaut d'avoir donné le préavis prévu à la loi ne peut se décharger de cette obligation en invoquant que ce salarié s'est trouvé un emploi 6 jours après une mise à pied.

LA LOI

83.1. Dans le cas d'un salarié qui bénéficie d'un droit de rappel au travail pendant plus de six mois en vertu d'une convention collective, l'employeur n'est tenu de verser l'indemnité compensatrice qu'à compter de la première des dates suivantes :

1° à l'expiration du droit de rappel du salarié;

2° un an après la mise à pied.

Le salarié visé au premier alinéa n'a pas droit à l'indemnité compensatrice :

1° s'il est rappelé au travail avant la date où l'employeur est tenu de verser cette indemnité et s'il travaille par la suite pour une durée au moins égale à celle de l'avis prévu dans l'article 82 ;

2° si le non-rappel au travail résulte d'un cas de force majeure.

1990, c. 73, a. 36

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise le salarié qui, en vertu d'une convention collective, bénéficie d'un droit de rappel pour une période supérieure à six mois. Ce salarié pourra exiger le versement de l'indemnité de mise à pied à la première des dates suivantes :

1° à l'expiration de son droit de rappel s'il n'a pas été rappelé au travail ou;

2° un an après la mise à pied lorsque le droit de rappel est supérieur à un an.

Si le salarié est rappelé au travail avant l'arrivée de la première de ces deux dates, il ne peut exiger le paiement d'une indemnité si la durée du travail après le rappel a été au moins aussi longue que celle de l'avis auquel il aurait eu droit en vertu de l'article 82 LNT.

Par ailleurs, le salarié rappelé au travail pour une durée inférieure à l'avis aura droit à une indemnité équivalant au salaire auquel il aurait eu droit pendant la durée de l'avis, moins le salaire reçu pour les jours de travail. Par exemple, si le salarié effectue un retour au travail durant trois jours, alors qu'il aurait eu droit à un avis de deux semaines, il pourra exiger le paiement d'une indemnité représentant deux semaines de salaire, déduction faite des trois jours travaillés.

Le salarié qui refuse de retourner au travail après un rappel fait conformément à la convention collective ne peut bénéficier des dispositions prévues à l'article 83.1 LNT; aucune indemnité n'est alors exigible.

Lorsque le salarié n'est pas rappelé au travail et que ce non-rappel est dû à un cas de force majeure, aucune indemnité ne lui est due.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. S. Huot inc., C.Q. Québec, D.T.E. 2005T-340 (C.Q.)

La mise à pied commence le premier jour où un employé est sans travail et s'étend jusqu'au premier jour travaillé.

Divers

Commission des normes du travail c. Turcotte, D.T.E. 88T-776 (C.Q.)

Les recours prévus aux articles 124 LNT et 82 LNT sont des recours distincts et ils peuvent être cumulés, puisqu'ils permettent de faire sanctionner des droits différents.

LA LOI

83.2. Le gouvernement peut, par règlement, déterminer des normes différentes de celles qui sont visées aux articles 82 à 83.1 à l'égard des salariés régis par la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1) qui, sans être des salariés permanents, bénéficient d'un droit de rappel en vertu de leurs conditions de travail.

1990, c. 73, a. 36.

84. À l'expiration du contrat de travail, un salarié peut exiger que son employeur lui délivre un certificat de travail faisant état exclusivement de la nature et de la durée de son emploi, du début et de la fin de l'exercice de ses fonctions ainsi que du nom et de l'adresse de l'employeur. Le certificat ne peut faire état de la qualité du travail ou de la conduite du salarié.

1979, c. 45, a. 84.

INTERPRÉTATION

L'article 84 LNT permet au salarié d'exiger de son employeur la remise d'un certificat de travail. Ce certificat ne doit pas être confondu avec une lettre de référence; seuls les renseignements prévus au présent article doivent y être mentionnés.

SECTION VI.0.1**L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF****LA LOI**

84.0.1. Constitue un licenciement collectif régi par la présente section une cessation de travail du fait de l'employeur, y compris une mise à pied pour une durée de six mois ou plus, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement au cours d'une période de deux mois consécutifs.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

Cet article définit ce qui constitue un licenciement collectif.

Il s'agit d'une cessation de travail, à l'initiative de l'employeur, qui touche au moins 10 salariés d'un même établissement pendant deux mois consécutifs. Les salariés mis à pied pour plus de six mois doivent également être considérés comme des salariés visés par le licenciement. Dans ce cas, l'employeur aura à tenir compte de diverses composantes au moment d'effectuer ces mises à pied, car le délai minimal dans lequel il doit faire parvenir l'avis de licenciement collectif est tributaire du nombre de salariés licenciés. Ainsi, le législateur impose à l'employeur le devoir de prévoir et d'agir en conséquence afin de voir à l'envoi d'un avis d'une durée suffisante (voir l'interprétation de l'article 84.0.4 LNT).

En ce qui a trait à la notion d'établissement, voir l'interprétation à l'article 41.1 LNT.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Campeau Corporation [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.)

Le fardeau de démontrer qu'un contrat de travail est à durée déterminée appartient à la partie qui l'allègue.

Syndicat national des travailleuses et travailleurs des pâtes et cartons de Jonquière inc. c. 9020-7200 Québec inc. (Cascades Fjordcell inc.), D.T.E. 2005T-201 (T.A.)

Ne constitue pas un licenciement collectif l'annonce de l'employeur d'un licenciement de plus de dix salariés si, dans les faits, le processus ne donne lieu qu'à neuf pertes effectives d'emplois.

Syndicat canadien des communications, de l'énergie et du papier (SCEP) c. Entourage Solutions technologiques, D.T.E. 2005-255 (T.A.)

« [...] l'établissement doit comporter une vie organisationnelle et constituer une unité de gestion où l'employeur concentre une série d'éléments matériels et intellectuels lui permettant d'atteindre une partie de ses objectifs. »

LA LOI

84.0.2. N'est pas considéré comme étant un salarié visé par un licenciement collectif un salarié :

- 1° qui ne justifie pas de trois mois de service continu;
- 2° dont le contrat pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée expire;
- 3° visé à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique (chapitre F-3.1.1);
- 4° qui a commis une faute grave;
- 5° visé à l'article 3.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

Cette disposition prévoit que les dispositions sur le licenciement collectif ne s'appliquent pas à certains salariés :

1° Le salarié qui ne justifie pas de trois mois de service continu

Voir l'interprétation du paragraphe 1° de l'article 82.1 LNT.

2° Le salarié dont le contrat de travail est pour une durée déterminée ou pour une entreprise déterminée qui expire

Voir l'interprétation du paragraphe 2° de l'article 82.1 LNT.

3° Le salarié visé à l'article 83 de la Loi sur la fonction publique

L'article 83 de la Loi sur la fonction publique (L.R.Q., c. F-3.1.1) se lit comme suit :

« 83. Pour un motif d'urgence ou pour des raisons pratiques ou d'intérêt public, le Conseil du trésor peut, après consultation de la Commission de la fonction publique, soustraire des dispositions qu'il indique de la présente loi, un emploi ou une catégorie d'emplois, compte tenu de sa nature particulière.

Cependant, il ne peut soustraire un emploi ou une catégorie d'emplois de l'application des articles 64 à 76. »

4° Le salarié qui a commis une faute grave

Voir l'interprétation du paragraphe 3° de l'article 82.1 LNT.

5° Le salarié visé à l'article 3 LNT

Il s'agit des salariés suivants :

- le gardien de personnes (art. 3, paragr. 2°);

- le travailleur de la construction (art. 3, paragr. 3°);
- l'entrepreneur dépendant si le gouvernement a déterminé par règlement la rémunération qui lui est applicable (art. 3, paragr. 4°);
- l'étudiant dans le cadre d'un programme d'initiation au travail (art. 3, paragr. 5°); et
- le cadre supérieur (art. 3, paragr. 6°).

Voir l'interprétation à l'article 3 LNT.

LA LOI

84.0.3. La présente section ne s'applique pas :

- 1° à la mise à pied de salariés pour une durée indéterminée, mais effectivement inférieure à six mois;
- 2° à l'égard d'un établissement dont les activités sont saisonnières ou intermittentes;
- 3° à l'égard d'un établissement affecté par une grève ou un lock-out au sens du Code du travail (chapitre C-27).

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

Cette disposition prévoit certaines situations où les dispositions sur le licenciement collectif ne s'appliquent pas.

Après six mois, lorsqu'un salarié n'est pas rappelé au travail à la suite d'une mise à pied d'une durée indéterminée, il faudra vérifier si ce dernier faisait partie à ce moment des salariés visés par licenciement collectif.

Quant aux activités intermittentes, elles peuvent se définir comme étant des activités qui s'arrêtent et reprennent par intervalle, souvent selon des demandes sporadiques ou des besoins particuliers. Elles s'apparentent à des activités saisonnières, sauf qu'elles ne sont pas liées aux saisons. On peut penser, par exemple, à une entreprise qui exploite des salles de réception selon la demande.

LA LOI

84.0.4. Tout employeur doit, avant de procéder à un licenciement collectif pour des raisons d'ordre technologique ou économique, en donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, dans les délais minimaux suivants :

- 1° huit semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 10 et inférieur à 100;
- 2° 12 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 100 et inférieur à 300;
- 3° 16 semaines, lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est au moins égal à 300.

Un employeur qui donne l'avis prévu au premier alinéa n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article 82.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

L'employeur doit donner avis au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale avant de procéder à un licenciement collectif. Cet avis doit aussi être communiqué à la Commission des normes du travail, aux salariés et à l'association accréditée les représentant, s'il en existe une (voir l'article 84.0.6 LNT).

Le licenciement visé par ces dispositions est celui fait pour des raisons d'ordre technologique ou économique.

DURÉE DE L'AVIS

L'avis doit respecter les délais suivants :

10 à 99 salariés licenciés – avis de 8 semaines ;

100 à 299 salariés licenciés – avis de 12 semaines ;

300 salariés licenciés et plus – avis de 16 semaines.

AVIS DE FIN D'EMPLOI DE L'ARTICLE 82 LNT

Dans le cadre d'un licenciement collectif, la durée de l'avis est fonction du nombre de salariés visés par le licenciement, alors que la durée de l'avis de fin d'emploi de l'article 82 LNT est basée sur la période de service continu propre à chaque salarié. Cela explique que, même si l'employeur a donné l'avis de licenciement collectif, il n'est pas dispensé de donner l'avis prévu à l'article 82 LNT (ou à défaut l'indemnité compensatrice de l'article 83 LNT), puisque la durée de l'avis peut être différente selon les deux dispositions. Les deux indemnités ne sont cependant pas cumulatives et le salarié recevra la plus élevée des deux (voir l'interprétation de l'article 84.0.14 LNT).

PÉNALITÉ

En cas de défaut de donner l'avis, l'employeur est passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine (voir l'interprétation de l'article 141.1 LNT).

LA LOI

84.0.5. En cas de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche un employeur de respecter les délais d'avis prévus à l'article 84.0.4, ce dernier doit donner un avis de licenciement collectif au ministre aussitôt qu'il est en mesure de le faire.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

S'il a été empêché de respecter les délais de l'article précédent en raison d'une force majeure ou d'un événement imprévu, l'employeur doit donner l'avis de licenciement collectif au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale aussitôt qu'il le peut.

Dans ces cas, c'est à l'employeur de prouver qu'est survenu un événement pouvant être qualifié de force majeure ou de démontrer le caractère imprévisible de l'événement.

Voir l'interprétation du paragraphe 4° de l'article 82.1 LNT pour la définition de force majeure.

En ce qui concerne la notion d'événement imprévu, on peut parler d'un événement dont l'employeur n'était pas en mesure de prévoir les conséquences possibles et qui, en outre, ne possède pas le caractère d'irrésistibilité de la force majeure. L'événement imprévu est donc un événement étranger à l'employeur, non causé par sa faute, qui entraîne une impossibilité d'exécution pour une situation donnée. Dans ce cas, l'employeur non fautif ne peut prévoir, dans un cadre raisonnable, l'impact et les conséquences d'un tel événement.

À titre d'exemple, si un contrat est annulé pour une raison étrangère à l'employeur, sans que ce soit de la faute ou du gré de l'employeur lui-même, on pourrait dire qu'un événement imprévu est survenu et que le contrat a dû être annulé. À l'inverse, si plusieurs personnes soumissionnent sur un contrat, il est prévisible pour chaque soumissionnaire que le contrat puisse ne pas lui être octroyé. Dans ce

dernier cas, l'employeur ne pourrait invoquer l'événement imprévu pour justifier le défaut d'envoi de l'avis ou l'envoi d'un avis d'une durée insuffisante.

Par ailleurs, soulignons qu'en matière de licenciement collectif le rôle de la Commission des normes du travail consiste à qualifier l'événement qui a justifié le défaut d'envoi de l'avis de licenciement collectif ou l'envoi d'un avis d'une durée insuffisante. En effet, contrairement au cas des recours prévus par la Loi sur les normes du travail (voir art. 122 et suiv.) où il incombe à l'employeur de justifier le choix des salariés licenciés, la Commission n'aura pas, dans le cadre de ces normes, à évaluer la décision de l'employeur relativement au choix des salariés visés par le licenciement collectif.

LA LOI

84.0.6. Un employeur doit transmettre une copie de l'avis de licenciement collectif à la Commission et à l'association accréditée représentant les salariés visés par le licenciement. Il doit afficher cet avis dans un endroit visible et facilement accessible dans l'établissement concerné.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation de l'article 84.0.4 LNT.

LA LOI

84.0.7. L'avis de licenciement collectif doit être transmis au ministre à l'endroit déterminé par règlement et contenir les renseignements qui y sont prévus.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

Le détail du contenu de l'avis se trouve à l'article 35.0.2 RNT. Cet avis doit être envoyé au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

LA LOI

84.0.8. Pendant le délai prévu à l'article 84.0.4, un employeur ne peut modifier le salaire d'un salarié visé par le licenciement collectif et, le cas échéant, les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus à son lieu de travail sans le consentement écrit de ce salarié ou de l'association accréditée qui le représente.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

Le salaire d'un salarié et les régimes d'assurance collective et de retraite reconnus au lieu de travail sont protégés pendant la durée de l'avis. L'employeur ne pourrait modifier ces conditions de travail sans le consentement écrit du salarié ou de l'association accréditée le représentant.

LA LOI

84.0.9. À la demande du ministre, l'employeur et l'association accréditée ou, en l'absence d'une telle association, les représentants choisis par les salariés visés par le licenciement collectif doivent participer sans délai à la constitution d'un comité d'aide au reclassement et collaborer à la réalisation de la mission de ce comité.

Art. 84.0.10

Ce comité est composé d'un nombre égal de représentants de chaque partie ou du nombre de représentants convenu entre les parties. Chaque partie n'a droit qu'à un seul vote.

2002, c. 80, a. 49.

84.0.10. Le comité d'aide au reclassement a pour mission de fournir aux salariés visés par le licenciement collectif toute forme d'aide convenue entre les parties afin de minimiser les impacts du licenciement et de favoriser le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés.

Il est notamment chargé d'évaluer la situation et les besoins des salariés visés par le licenciement, d'élaborer un plan de reclassement visant le maintien ou la réintégration en emploi de ces salariés et de veiller à la mise en œuvre de ce plan.

2002, c. 80, a. 49.

84.0.11. La contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement est convenue entre l'employeur et le ministre.

À défaut d'entente, la contribution financière de l'employeur est fixée, par salarié visé par le licenciement collectif, à un montant déterminé par règlement du gouvernement.

En cas de défaut de l'employeur d'assumer sa contribution financière, celle-ci peut être réclamée par le ministre devant le tribunal compétent.

2002, c. 80, a. 49.

84.0.12. Sur demande, le ministre peut, aux conditions qu'il détermine et après avoir donné aux parties intéressées l'occasion de présenter leurs observations, exempter de l'application de tout ou partie des dispositions des articles 84.0.9 à 84.0.11 un employeur qui, dans l'établissement visé par un licenciement collectif, offre aux salariés visés par ce licenciement des mesures d'aide au reclassement qui sont équivalentes ou supérieures à celles prévues par la présente section.

2002, c. 80, a. 49.

84.0.13. L'employeur qui ne donne pas l'avis prévu à l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante doit verser à chaque salarié licencié une indemnité équivalente à son salaire habituel, sans tenir compte des heures supplémentaires, pour une période égale à celle de la durée ou de la durée résiduaire du délai d'avis auquel l'employeur était tenu.

Cette indemnité doit être versée au moment du licenciement ou à l'expiration d'un délai de six mois d'une mise à pied pour une durée indéterminée ou prévue pour une durée inférieure à six mois mais qui excède ce délai.

L'employeur qui est dans l'une des situations visées à l'article 84.0.5 n'est toutefois pas tenu de verser une indemnité.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

L'employeur qui omet de donner l'avis de licenciement collectif ou qui donne un avis d'une durée inférieure à celle prévue à l'article 84.0.4 LNT doit verser au salarié une indemnité compensatrice qui équivaut à son salaire habituel, sans les heures supplémentaires, pour une période égale à celle de l'avis auquel il avait droit. En vertu de l'article 50 LNT, les pourboires déclarés ou attribués ne doivent pas être ajoutés au calcul de l'indemnité.

Par ailleurs, dans les cas visés à l'article 84.0.5 LNT, c'est-à-dire ceux de force majeure ou lorsqu'un événement imprévu empêche l'employeur de respecter les délais prévus à l'article 84.0.4 LNT, ce dernier devra fournir l'avis au ministre dès qu'il est en mesure de le faire, mais ne sera pas tenu de verser l'indemnité afférente si l'avis demeure insuffisant.

LA LOI

84.0.14. Les indemnités prévues aux articles 83 et 84.0.13 ne peuvent être cumulées par un même salarié. Celui-ci reçoit, toutefois, la plus élevée des indemnités auxquelles il a droit.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

L'indemnité de l'article 83 LNT (cessation d'emploi ou mise à pied) et l'indemnité de l'article 84.0.13 LNT (licenciement collectif ou mise à pied) ne sont pas cumulatives. Le salarié recevra cependant l'indemnité la plus élevée des deux.

LA LOI

84.0.15. Les articles 84.0.9 à 84.0.12 ne s'appliquent pas lorsque le nombre de salariés visés par le licenciement est inférieur à 50.

2002, c. 80, a. 49.

INTERPRÉTATION

Les dispositions afférentes au comité d'aide au reclassement ne s'appliquent pas lors d'un licenciement collectif visant moins de 50 salariés.

SECTION VI.1 LA RETRAITE

LA LOI

84.1. Un salarié a le droit de demeurer au travail malgré le fait qu'il ait atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

Toutefois, et sous réserve de l'article 122.1 ce droit n'a pas pour effet d'empêcher un employeur ou son agent de congédier, suspendre ou déplacer ce salarié pour une cause juste et suffisante.

1982, c. 12, a. 2.

INTERPRÉTATION

Cette disposition fut intégrée à la Loi sur les normes du travail le 1^{er} avril 1982 par le chapitre 12 des lois de 1982 (Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives).

Le législateur abolit définitivement le droit de congédier un salarié pour le seul motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge de la retraite. Ce faisant, il mettait fin à une discrimination certaine à l'égard de travailleurs qui, en raison de leur âge, pouvaient se voir privés de leur emploi.

Il n'est pas sans intérêt de rappeler, comme le mentionnait le ministre d'État au Développement social en commission parlementaire lors de l'étude, article par article, du projet de loi n° 15 (Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et

modifiant certaines dispositions législatives), que : « ... la loi a pour objectif de mettre fin à une discrimination certaine, à savoir l'obligation pour des travailleurs et des travailleuses de prendre leur retraite à 65 ans. Le projet de loi 15 donne un nouveau droit de décider à quel moment la personne se retire du marché du travail. » (Assemblée nationale, Journal des débats, Commissions parlementaires, troisième session – 32^e Législature, Commission permanente des affaires sociales, étude du projet de loi n° 15 – Loi sur l'abolition de la retraite obligatoire et modifiant certaines dispositions législatives, le mardi 9 mars 1982 – n° 50, B-2599).

Ainsi donc, c'est au salarié uniquement que le législateur a voulu laisser le choix du moment où il prendra sa retraite. Par voie de conséquence, l'employeur qui imposerait une sanction à l'encontre du salarié le ferait, vraisemblablement, à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit qui lui est reconnu par la Loi sur les normes du travail.

Une telle mesure législative s'inscrit dans le prolongement des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12). En effet, l'article 10 de la Charte interdit toute discrimination fondée, entre autres, sur l'âge. Et l'article 16 prohibe une telle discrimination au travail dans le déplacement, la mise à pied, la suspension ou le renvoi d'une personne.

JURISPRUDENCE

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

SECTION VI.2 LE TRAVAIL DES ENFANTS

LA LOI

84.2. Il est interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de compromettre son éducation ou de nuire à sa santé ou à son développement physique ou moral.

1997, c. 72, a. 5; 1999, c. 52, a. 11.

INTERPRÉTATION

Cette disposition interdit à un employeur de faire effectuer par un enfant un travail disproportionné à ses capacités ou susceptible de porter atteinte à son éducation, à sa santé ou à son développement.

La notion d'« enfant » n'est pas définie dans la loi. Il y a lieu de conclure qu'elle s'applique à toute personne de moins de 18 ans.

Quant au type de travail interdit, il pourrait s'agir, par exemple, de celui qui comporte un trop grand nombre d'heures consécutives de travail par rapport à l'âge de l'enfant ou de celui qui comporte des exigences physiques trop grandes eu égard à la capacité de l'enfant.

Il est à remarquer que d'autres lois peuvent interdire ou restreindre le travail des enfants.

En cas de non-respect des articles 84.2 à 84.7 LNT, les articles 139 à 144 LNT sont applicables.

LA LOI

84.3. Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant de moins de 14 ans sans avoir, au préalable, obtenu le consentement écrit du titulaire de l'autorité parentale sur cet enfant ou du tuteur de celui-ci.

L'employeur doit conserver le consentement comme s'il s'agissait d'une mention au système d'enregistrement ou au registre visé au paragraphe 3° de l'article 29.

1997, c. 72, a. 5; 1999, c. 52, a. 11.

INTERPRÉTATION

À l'interdiction prévue à l'article 84.2 LNT, il s'en ajoute une autre lorsque l'enfant est âgé de moins de 14 ans. Dans ce cas, l'employeur doit obtenir préalablement le consentement écrit d'un parent ou du tuteur de l'enfant. L'employeur a l'obligation de vérifier l'âge de l'enfant.

La forme que doit prendre ce document n'est pas prévue par la loi, mais il devrait contenir le nom et l'âge de l'enfant ainsi qu'un consentement exprès à ce que l'enfant travaille pour l'employeur. Le consentement doit évidemment être signé par le titulaire de l'autorité parentale ou par le tuteur.

L'employeur a l'obligation de conserver ce document aux mêmes conditions que celles prévues à l'article 2 du Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre. Il a l'obligation de le conserver pendant trois ans.

LA LOI

84.4. Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail, durant les heures de classe, par un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire.

1999, c. 52, a. 11.

INTERPRÉTATION

L'obligation de fréquentation scolaire est établie à l'article 14 de la Loi sur l'instruction publique (L.R.Q. c. I-13.3):

« 14. Tout enfant qui est résident du Québec doit fréquenter une école à compter du premier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire suivant celle où il a atteint l'âge de six ans jusqu'au dernier jour du calendrier scolaire de l'année scolaire au cours de laquelle il atteint l'âge de 16 ans ou au terme de laquelle il obtient un diplôme décerné par le ministre, selon la première éventualité. »

LA LOI

84.5. Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire doit faire en sorte que les heures de travail soient telles que cet enfant puisse être à l'école durant les heures de classe.

1999, c. 52, a. 11.

INTERPRÉTATION

L'employeur qui emploie un enfant assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire doit donc aménager les horaires de travail afin de permettre à l'enfant de se rendre à l'école et d'y être durant les heures de classe.

LA LOI

84.6. Il est interdit à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire ou dans le cas de la livraison de journaux ou dans tout autre cas déterminé par règlement du gouvernement.

1999, c. 52, a. 11, D. 814-2000.

INTERPRÉTATION

L'article 35.1 du Règlement sur les normes du travail se lit donc ainsi :

« 35.1 L'interdiction à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, n'est pas applicable dans le cas d'un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines de production artistique suivants: la scène, y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement de son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires. »

LA LOI

84.7. Un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant doit faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, sauf s'il s'agit d'un enfant qui n'est plus assujéti à l'obligation de fréquentation scolaire ou dans les cas, circonstances, périodes ou conditions déterminés par règlement du gouvernement.

1999, c. 52, a. 11; D. 814-2000.

INTERPRÉTATION

L'article 35.2 du Règlement sur les normes du travail se lit ainsi :

« 35.2 L'obligation d'un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant, de faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, n'est pas applicable dans les cas, circonstances, périodes ou conditions suivants :

1° un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines de production artistique suivants: la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires;

2° un travail effectué pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant impliquent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école ce lendemain. »

SECTION VII

DIVERSES AUTRES NORMES DU TRAVAIL

LA LOI

85. Lorsqu'un employeur rend obligatoire le port d'un vêtement particulier, il doit le fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum. Dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4 et doit au moins être équivalent au salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien d'un vêtement particulier qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum. Dans le cas d'un salarié visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts, le salaire minimum se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4 et la somme d'argent exigée de ce salarié ne peut avoir pour effet qu'il reçoive moins que le salaire minimum qui ne vise pas une catégorie particulière de salariés.

L'employeur ne peut exiger d'un salarié qu'il paie pour un vêtement particulier qui l'identifie comme étant un salarié de son établissement. En outre, l'employeur ne peut exiger d'un salarié l'achat de vêtements ou d'accessoires dont il fait le commerce.

1979, c. 45, a. 85; 1990, c. 73, a. 37; 2002, c. 80, a. 50.

INTERPRÉTATION

Le 1^{er} mai 2003, le mot « uniforme » est remplacé par l'expression « vêtement particulier », qui est beaucoup plus large. Le vêtement particulier est celui dont le port est exigé par l'employeur.

L'employeur qui en exige le port doit fournir ce vêtement particulier gratuitement au salarié payé au salaire minimum. Il ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour l'achat, l'usage ou l'entretien de ce vêtement qui ferait en sorte que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

La loi protège le droit au salaire minimum (art. 40 LNT). Ainsi, un salarié doit recevoir au moins le salaire minimum, déduction faite des dépenses relatives à son vêtement.

L'employeur ne peut exiger qu'un salarié paie pour un vêtement particulier qui l'identifie à l'établissement de l'employeur ni qu'il achète un vêtement ou un accessoire vendu par l'employeur, et ce, sans égard au salaire reçu par le salarié. À titre d'exemple, une boutique de vêtements ne peut exiger que ses salariés paient pour le port des vêtements et accessoires dont elle fait commerce.

SALARIÉ AU POURBOIRE

Pour l'application de cet article, le salarié au pourboire doit recevoir un salaire au moins équivalent au salaire minimum général (voir l'interprétation de l'article 40 LNT).

Pour calculer si le salarié au pourboire reçoit le salaire minimum général, il faut additionner son salaire et ses pourboires attribués ou déclarés.

Par ailleurs, l'employeur qui effectue une retenue sur la paie du salarié pour le coût du vêtement devra préalablement faire signer une autorisation écrite précise au salarié à cet effet. La fin spécifique, soit le remboursement du vêtement ainsi que son coût, devra être mentionnée dans cet écrit, en conformité avec l'article 49 LNT.

JURISPRUDENCE

Aux Petits Délices G.T. inc. c. Leclerc, D.T.E. 99T-133 (T.T.);

Gagné c. Bo-Regard enr., D.T.E. 97T-1059 (C.T.)

L'employeur ne peut exiger d'un salarié, rémunéré au salaire minimum, qu'il paie pour un chemisier dont le port est obligatoire pour le travail.

LA LOI

85.1. Lorsqu'un employeur rend obligatoire l'utilisation de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises pour l'exécution du contrat, il doit les fournir gratuitement au salarié payé au salaire minimum.

L'employeur ne peut exiger une somme d'argent d'un salarié pour l'achat, l'usage ou l'entretien de matériel, d'équipement, de matières premières ou de marchandises qui aurait pour effet que le salarié reçoive moins que le salaire minimum.

Un employeur ne peut exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais reliés aux opérations et aux charges sociales de l'entreprise.

2002, c. 80, a. 51.

INTERPRÉTATION

LE SALARIÉ EST PAYÉ AU SALAIRE MINIMUM

L'employeur doit fournir gratuitement le matériel, l'équipement, les matières premières ou les marchandises que le salarié est obligé d'utiliser pour l'exécution de son contrat de travail.

LE SALARIÉ EST PAYÉ PLUS QUE LE SALAIRE MINIMUM

L'employeur peut exiger une somme d'argent pour l'achat du matériel, de l'équipement, des matières premières ou des marchandises que le salarié est obligé d'utiliser pour l'exécution de son contrat de travail, mais ce dernier doit tout de même recevoir au moins le salaire minimum après avoir acquitté ces frais.

Par contre, il est important de souligner que l'employeur n'a pas à rembourser le salarié lorsque ce dernier possède déjà l'équipement nécessaire à l'exécution du travail lors de l'embauche. Par exemple, si un salarié doit utiliser son coffre d'outils pour le travail, l'employeur devra lui rembourser les frais d'usage et d'entretien subséquents si ces dépenses ont pour effet que le salarié reçoit moins que le salaire minimum.

Si l'employeur effectue une retenue sur la paie pour prélever les coûts du matériel ou de l'équipement, il devra faire signer une autorisation écrite au salarié (voir l'interprétation des articles 49 et 85 LNT).

FRAIS LIÉS AUX OPÉRATIONS ET CHARGES SOCIALES

Il est interdit d'exiger d'un salarié une somme d'argent pour payer des frais liés aux opérations (c'est-à-dire des frais liés à l'exploitation) et aux charges sociales de l'entreprise de l'employeur, quel que soit le salaire.

Les frais d'exploitation peuvent se définir comme les coûts inhérents au bon fonctionnement et à la bonne marche de l'entreprise. Par exemple, les frais liés à l'utilisation d'une carte de débit sont assimilés à de tels frais d'exploitation.

Les charges sociales sont celles qui sont à la charge exclusive de l'employeur. Elles sont constituées entre autres des sommes remises au gouvernement. Des cotisations comme celles versées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) ainsi qu'à la Commission des normes du travail (CNT) sont assimilées à des charges sociales.

LA LOI

85.2. Un employeur est tenu de rembourser au salarié les frais raisonnables encourus lorsque, sur demande de l'employeur, le salarié doit effectuer un déplacement ou suivre une formation.

2002, c. 80, a. 51

INTERPRÉTATION

L'employeur qui demande à un salarié d'effectuer un déplacement ou de suivre une formation doit rembourser à ce dernier les frais raisonnablement engagés, par exemple les frais de transport, de coucher ou de repas. Si l'employeur fait payer au salarié le coût d'une formation ainsi que les frais qui en découlent, il doit les lui rembourser.

Les frais raisonnables sont ceux qui sont habituels et acceptables, par opposition à ceux qui sont exagérés et extravagants. C'est à l'employeur qu'il revient d'établir

le cadre raisonnable dans lequel le déplacement ou la formation doivent s'effectuer. Si l'employeur adopte des directives ou une politique à cet effet, celles-ci devront être raisonnables et serviront de guide aux fins de l'application du présent article.

En ce qui concerne le salaire exigible durant ces périodes, voir l'interprétation de l'article 57 LNT.

LA LOI

86. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 86; 2002, c. 80, a. 52.

86.1. Un salarié a droit au maintien de son statut de salarié lorsque les changements que l'employeur apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier ce statut en celui d'entrepreneur non salarié.

Lorsque le salarié est en désaccord avec l'employeur sur les conséquences de ces changements sur son statut de salarié, il peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes du travail. Sur réception de la plainte, celle-ci fait enquête et le premier alinéa de l'article 102 et les articles 103, 104, 106 à 110 s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107, ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

À la fin de l'enquête et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail afin que celle-ci se prononce sur les conséquences de ces changements sur le statut du salarié.

La Commission des relations du travail doit rendre sa décision dans les 60 jours du dépôt de la plainte à ses bureaux.

2002, c. 80, a. 53.

INTERPRÉTATION

Il est interdit à un employeur de modifier le statut d'un salarié en celui d'entrepreneur non salarié (travailleur autonome) lorsque les changements qu'il apporte au mode d'exploitation de son entreprise n'ont pas pour effet de modifier réellement ce statut. Voir l'interprétation de l'article 1 LNT quant aux critères sur la notion de salarié.

RECOURS

Le salarié qui considère que les changements n'ont pas pour conséquence de changer son statut de salarié peut adresser une plainte écrite à la Commission. La plainte n'est soumise à aucun délai, mais elle devrait être faite dans un délai raisonnable après que l'employeur a modifié son statut. La Commission fera alors enquête et, si elle accepte d'y donner suite, elle transmet la plainte à la Commission des relations du travail.

Un salarié qui subit un refus de la Commission peut se prévaloir du droit de révision prévu à l'article 107.1 LNT. Lorsque la Commission décide de ne pas donner suite à la plainte, le salarié peut, dans les 30 jours suivants, lui demander de transmettre sa plainte à la Commission des relations du travail.

Dans tous les cas, la Commission des relations du travail a 60 jours à compter du dépôt de la plainte à ses bureaux pour rendre sa décision.

LA LOI

87. L'employeur doit remettre au salarié tout document d'information relatif aux normes du travail fourni par la Commission.

Il doit également, sur demande de la Commission et selon ses indications, remettre au salarié, afficher ou diffuser tout document relatif aux normes du travail qu'elle lui fournit.

1979, c. 45, a. 87; 1990, c. 73, a. 38; 2002, c. 80, a. 54.

INTERPRÉTATION

L'employeur a l'obligation de remettre au salarié tout document d'information concernant les normes du travail fourni par la Commission.

Cette dernière peut également, lorsqu'elle considère que les circonstances le justifient, obliger un employeur à afficher ou diffuser des documents relatifs aux normes du travail. La Commission pourra dès lors intervenir pour indiquer à l'employeur comment il doit diffuser les documents qu'elle lui transmet.

Les pouvoirs de la Commission à cet effet sont explicités aux paragraphes 13° à 15° de l'article 39 LNT.

SECTION VII.1
DISPARITÉS DE TRAITEMENT

LA LOI

87.1. Une convention ou un décret ne peuvent avoir pour effet d'accorder à un salarié visé par une norme du travail, uniquement en fonction de sa date d'embauche et au regard d'une matière sur laquelle porte cette norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du présent chapitre, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement.

Il en est de même au regard d'une matière correspondant à l'une de celles visées par le premier alinéa lorsqu'une norme du travail portant sur cette matière a été fixée par règlement.

1999, c. 85, a. 2; 2002, c. 80, a. 55.

INTERPRÉTATION

La convention et le décret y mentionnés sont définis aux paragraphes 4° et 5° de l'article 1 LNT.

Le salarié dont il est question dans cette disposition est celui qui est « visé par une norme du travail ». Il en découle que le salarié exclu du champ d'application de la loi ou non visé par une norme du travail à laquelle renvoie l'article 87.1 LNT est également exclu de l'application de cet article relativement à la matière visée par la norme considérée.

La matière visée est celle sur laquelle porte une norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du chapitre IV, soit :

- le salaire;
- la durée du travail;
- les jours fériés, chômés et payés;
- les congés annuels payés;
- les repos;
- les absences pour cause de maladie ou d'accident;
- les absences et les congés pour raisons familiales ou parentales;

- l'avis de cessation d'emploi ou de mise à pied et le certificat de travail;
- diverses autres normes (ex. : l'uniforme).

Il en est de même pour une norme du travail qui porte sur cette matière et qui est fixée par un règlement pris en application de la Loi sur les normes du travail.

À titre illustratif, les normes relatives à la retraite (sect. VI.1) sont exclues de l'application de l'article 87.1 LNT.

La protection prévue porte sur les matières visées par la Loi sur les normes du travail. Par conséquent, des conditions de travail différentes qui touchent, par exemple, des congés de maladie payés ne sauraient être considérées comme des disparités de traitement interdites, cette matière n'étant pas prévue par la loi.

Rappelons que la condition de travail dont il est question est celle qui porte exclusivement sur une matière visée par les types de normes mentionnés ci-dessus. Ainsi, lorsqu'il s'agit d'une matière visée par une norme, la condition de travail dont se plaindrait le salarié devrait être comparée non pas à la norme prévue par la loi, mais à la condition de travail plus avantageuse dont bénéficierait, le cas échéant, un autre salarié effectuant les mêmes tâches dans le même établissement.

Par exemple, un salarié a droit en vertu de la Loi sur les normes du travail à une indemnité de congé annuel équivalant à 4 % de son salaire brut annuel. Dans les faits, selon les conditions de travail applicables aux salariés embauchés dans le même établissement et effectuant les mêmes tâches, les salariés embauchés avant une date X reçoivent une indemnité de congé annuel égale à 8 %, alors que pour ceux embauchés après cette date X l'indemnité est égale à 6 %. Le salarié ci-dessus fait partie du second groupe et devrait recevoir une indemnité égale à 6 %. Il pourrait donc déposer une plainte en vertu de l'article 87.1 LNT afin de réclamer la différence de 2 %, alléguant qu'on lui accorde une condition de travail moins avantageuse que celle accordée aux autres salariés, et ce, uniquement en raison de sa date d'embauche.

Ce principe découlant de l'article 87.1 LNT ne s'applique qu'en matière de disparités de traitement interdites et la réclamation qui en résulte s'appuie non pas sur les dispositions de l'article 99 de la loi, mais bien sur celles des articles 87.1 et suivants de la section VII.1.

C'est avec les autres « salariés effectuant les mêmes tâches dans le même établissement » que la comparaison d'une condition de travail doit être effectuée. L'établissement est le lieu physique où le travail est accompli.

Les disparités de traitement auxquelles renvoie cette disposition sont interdites lorsqu'elles reposent uniquement sur la date d'embauche.

À compter du 1^{er} juin 2004, il est précisé que la matière visée est celle sur laquelle porte une norme prévue aux sections I à V.1, VI et VII du chapitre IV.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Sherbrooke (Ville de), D.T.E. 2006T-462 (C.Q.)

Lorsqu'une convention accorde à un salarié, uniquement en fonction de sa date d'embauche, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, l'article 87.1 trouve application. Le salarié n'a alors pas à démontrer l'épuisement des recours au sens de l'article 102 pour bénéficier des services de la Commission, qui a pleine compétence pour déposer une poursuite judiciaire en recouvrement contre l'employeur.

Métallurgistes unis d'Amérique, section locale 9414 c. Emballage St-Jean Itée, D.T.E. 2004T-449 (T.A.)

L'obligation d'être disponible au-delà d'un horaire normal de travail, applicable uniquement aux salariés embauchés après une date déterminée, renvoie directement à la notion de durée du travail et constitue une disparité de traitement au sens de l'article 87.1 LNT.

Syndicat national de l'industrie de la chaux de Lime Ridge (CSD) c. Graymont (Québec) inc. (usine de Marbleton), D.T.E. 2003T-318

Une prime de fidélité payable une fois par année à certains salariés désignés, bien qu'ayant une valeur pécuniaire, ne constitue pas une matière visée au sens de l'article 87.1 LNT.

La Compagnie de la Baie d'Hudson c. l'Union des salariés du transport local et industries diverses, section locale 931 (IBT), D.T.E. 2004T-475 (T.A.)

Un escompte à l'achat de certains produits vendus par l'employeur, fixé selon l'ancienneté des salariés, ne constitue pas une matière visée à l'article 87.1 LNT, n'y étant pas spécifiquement mentionné dans la loi.

Québec (Ministre de la Sécurité publique) c. Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec, D.T.E. 2003T-781 (T.A.)

La convention collective prévoit que le taux de salaire n'est plus fixé en fonction du crédit d'expérience pour les salariés embauchés après une certaine date.

Bien que la date d'embauche soit un élément déterminant dans la décision de l'employeur de ne pas reconnaître le crédit d'expérience, il n'y a pas eu violation de l'article 87.1 LNT, car la convention collective vise l'ensemble des mouvements de main-d'œuvre et non seulement le recrutement. Elle ne constitue donc pas une condition de travail moins avantageuse uniquement en fonction de la date d'embauche.

LA LOI

87.2. Une condition de travail fondée sur l'ancienneté ou la durée du service n'est pas dérogatoire à l'article 87.1.

1999, c. 85, a. 2.

INTERPRÉTATION

Cette disposition présente un caractère interprétatif.

En effet, l'article 87.1 LNT interdit la disparité fondée uniquement sur la date d'embauche. L'utilisation du terme « uniquement » implique nécessairement que d'autres motifs pourraient être invoqués par l'employeur, dont ceux de l'ancienneté et de la durée de travail précisés à l'article 87.2 LNT. Il en est de même pour des motifs tels que : les compétences, l'expérience, le rendement, l'évaluation au mérite ou la quantité de production.

Bien que l'ancienneté ou la durée du service se cumulent généralement à partir de la date d'embauche, il faut noter qu'elles peuvent progresser différemment entre des salariés embauchés à une même date lorsqu'elles se basent sur un total d'heures effectuées, la période d'occupation d'un poste, la période d'emploi dans un secteur donné de l'entreprise ou dans un même établissement de l'employeur. C'est pourquoi une disparité de traitement qui serait fondée sur l'ancienneté ou sur la durée du service n'est pas interdite.

Il en serait toutefois autrement si l'on voulait, par rapport à une même ancienneté ou à une même durée de service, prévoir des conditions de travail moins avantageuses pour des salariés embauchés après une certaine date.

LA LOI

87.3. Pour l'application de l'article 87.1, ne sont pas prises en compte les conditions de travail appliquées à un salarié à la suite d'un accommodement particulier pour une personne handicapée, ni celles qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion d'entreprises ou de la réorganisation interne d'une entreprise.

De même, ne sont pas pris en compte le salaire et les règles y afférentes qui sont temporairement appliqués à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale dont l'amplitude a été modifiée ou à une nouvelle échelle, pourvu que :

1° ce taux de salaire ou cette échelle salariale soit établi pour être applicable, sous réserve des situations prévues au premier alinéa, à l'ensemble des salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement ;

2° l'écart entre le salaire appliqué au salarié et le taux ou l'échelle établi pour être applicable à l'ensemble de ces salariés se résorbe progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

1999, c. 85, a. 2.

INTERPRÉTATION

Le premier alinéa prévoit que l'on ne doit pas tenir compte, lors de l'application de l'article 87.1 :

- des conditions de travail, tant temporaires que permanentes, qui sont accordées à un salarié handicapé en raison d'un accommodement spécifique ou particulier. Ces conditions ne peuvent servir de base de comparaison ;
- des conditions de travail qui sont temporairement appliquées à un salarié à la suite d'un reclassement ou d'une rétrogradation, d'une fusion ou d'une réorganisation interne. Ces conditions de travail temporaires ne peuvent servir de base de comparaison.

Le deuxième cas ci-dessus est celui du salarié qui, à la suite de son reclassement, de sa rétrogradation, d'une fusion ou d'une réorganisation interne, voit ses conditions de travail devenir plus avantageuses que celles attachées au poste résultant de ce reclassement, de cette rétrogradation ou que celles accordées à d'autres salariés à la suite de la fusion ou de la réorganisation interne. Cependant, les conditions de travail de ce salarié doivent revêtir un caractère temporaire et non permanent. Il en résulte que, dans un délai raisonnable, ces conditions de travail doivent être uniformisées.

Par ailleurs, le deuxième alinéa de l'article 87.3 LNT prévoit que le salaire et les règles y afférents qui sont appliqués temporairement à un salarié pour éviter qu'il soit désavantagé en raison de son intégration, soit à un nouveau taux de salaire, à une échelle salariale modifiée ou à toute nouvelle échelle salariale, ne peuvent servir de comparaison lors de l'application de l'article 87.1 LNT. Ces écarts de salaire qui existent temporairement ne seront donc pas pris en compte pourvu que les deux conditions prévues soient respectées, à savoir :

- le nouveau taux de salaire ou la nouvelle échelle salariale doivent être établis pour s'appliquer à tous les salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement sous réserve de la situation mentionnée au premier alinéa de l'article 87.3 LNT ;

- l'écart entre le salaire du salarié temporairement hors échelle (ou « étoilé ») et le nouveau taux ou la nouvelle échelle salariale doit se résorber progressivement, à l'intérieur d'un délai raisonnable.

Dans le cadre de cette intégration, il est possible que le salarié reçoive temporairement une rémunération hors échelle, le temps que dans un délai raisonnable il y ait résorption de l'écart salarial.

Une illustration de ce qui précède serait le cas où, dans une entreprise, il existe deux échelles salariales: la première se situant entre 20 000 \$ et 50 000 \$ pour les salariés en poste depuis le 1^{er} janvier 2005 et la deuxième se situant entre 15 000 \$ et 40 000 \$ pour les salariés en poste depuis le 1^{er} janvier 2006. Pour se conformer à la loi, l'employeur établit une seule échelle salariale, s'appliquant à ses salariés qui effectuent les mêmes tâches dans son établissement et se situant entre 15 000 \$ et 45 000 \$. Pour éviter que les salariés dont le salaire est supérieur à 45 000 \$ soient désavantagés en raison de leur intégration dans la nouvelle échelle, l'employeur pourrait, de façon temporaire, décider de leur accorder des conditions salariales particulières, jusqu'à ce que la nouvelle échelle rejoigne les conditions salariales de ces salariés.

Ainsi l'employeur doit-il agir de telle sorte que l'écart salarial se résorbe progressivement. Les augmentations salariales que pourrait recevoir le salarié hors échelle, le cas échéant, ne devraient donc pas être les mêmes que celles que recevraient les autres salariés inclus dans l'échelle qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, puisque l'écart ne pourrait jamais se résorber.

Cette résorption doit, de plus, se réaliser à l'intérieur d'un délai raisonnable qui pourra varier d'un cas à l'autre. Le caractère raisonnable du délai s'apprécie en fonction de l'ensemble des éléments susceptibles d'affecter la résorption et des moyens mis en œuvre pour y arriver. Le nombre de salariés, l'ampleur de l'écart à combler, la durée pendant laquelle les conditions de travail sont en vigueur, la capacité économique de l'employeur sont autant de facteurs à analyser afin de déterminer si le délai est raisonnable.

Dispositions transitoires de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail en matière de disparités de traitement

DISPOSITIONS TRANSITOIRES

5. Dans le cas d'une convention collective au sens du Code du travail (L.R.Q., chapitre C-27) ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date de l'entrée en vigueur, postérieure au 29 février 2000, d'une première convention collective pour un groupe de salariés visé par une accréditation, d'une nouvelle convention collective ou d'une sentence arbitrale qui en tient lieu.

INTERPRÉTATION

Les articles 87.1 et suivants ainsi que la modification apportée à l'article 102 LNT sont applicables à compter de la date d'entrée en vigueur, si elle est postérieure au 29 février 2000:

- d'une première convention collective;
- d'une nouvelle convention collective;
- d'une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective.

**DISPOSITIONS
TRANSITOIRES**

6. Dans le cas d'une convention au sens de la Loi sur les normes du travail, autre que celles visées par l'article 5 de la présente loi, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi a effet à compter du 1^{er} juillet 2000, sauf si cette convention lie un salarié faisant partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail et pour lequel une première convention collective au sens de ce code n'a pas été conclue et n'est pas alors en vigueur; dans ce dernier cas, la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter de la date de l'entrée en vigueur de cette première convention collective ou de la sentence arbitrale qui en tient lieu.

INTERPRÉTATION

Les articles 87.1 et suivants ainsi que la modification apportée à l'article 102 LNT s'appliquent à tout contrat individuel de travail ou à toute entente relative à des conditions de travail (à l'exception d'une convention collective au sens du Code du travail) à compter du 1^{er} juillet 2000. Il s'agit ici des salariés non syndiqués.

Toutefois, dans le cas d'un groupe de salariés accrédité pour lequel aucune première convention collective n'a encore été conclue, les articles 87.1 et suivants ainsi que l'article 102 LNT ne deviendront applicables qu'au moment de l'entrée en vigueur de la convention même si celle-ci survient après le 1^{er} juillet 2000.

**DISPOSITIONS
TRANSITOIRES**

7. Dans le cas d'un décret au sens de la Loi sur les décrets de convention collective (L.R.Q., chapitre D-2), la section VII.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail édictée par l'article 2 de la présente loi et la modification apportée à l'article 102 de la Loi sur les normes du travail par l'article 3 de la présente loi ont effet à compter du 1^{er} janvier 2001.

INTERPRÉTATION

Les articles 87.1 et suivants ainsi que la modification apportée à l'article 102 LNT sont applicables à compter du 1^{er} janvier 2001 à un décret de convention collective.

**DISPOSITIONS
TRANSITOIRES**

8. Pour l'application des articles 5 et 6 de la présente loi, la date de l'entrée en vigueur d'une convention collective est celle déterminée en vertu de l'article 72 du Code du travail.

1999, c. 85, a. 5 à 8

INTERPRÉTATION

Pour déterminer la date d'entrée en vigueur d'une convention collective, il faut se référer à l'article 72 du Code du travail, lequel prévoit que, bien qu'une convention collective ne prenne effet qu'à compter de son dépôt à l'un des bureaux de la Commission des relations du travail, elle entre en vigueur à la date qui y a été prévue par les parties ou, à défaut, à la date de la signature de ladite convention.

SECTION VIII
LES RÉGLEMENTS

LA LOI

88. Le gouvernement peut faire des règlements pour exempter de l'application totale ou partielle de la section I du chapitre IV, pour le temps et aux conditions qu'il détermine, une ou plusieurs catégories de salariés qu'il désigne, notamment les cadres, les salariés à commission, les salariés des exploitations forestières, des scieries et des travaux publics, les gardiens, les salariés au pourboire, les salariés visés dans les sous-paragraphe I, II et III du paragraphe 10° de l'article 1, les étudiants employés dans une colonie de vacances ou dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel un organisme de loisirs, et les stagiaires dans un cadre de formation ou d'intégration professionnelle reconnu par une loi.

Le gouvernement peut aussi, le cas échéant, fixer des normes différentes de celles que prévoit la section I du chapitre IV pour les salariés visés au premier alinéa.

1979, c. 45, a. 88, 1990, c. 73, a. 39, 2002, c. 80, a. 56.

INTERPRÉTATION

Cette disposition établit le pouvoir de réglementation du gouvernement quant à l'exemption de l'application totale ou partielle des dispositions de la loi portant sur le salaire de certaines catégories de travailleurs, et ce, compte tenu des modifications apportées par la loi.

Les dispositions relatives au salaire s'appliquent à ces salariés tant qu'ils n'en seront pas exclus par règlement.

LA LOI

89. Le gouvernement peut fixer, par règlement, des normes du travail portant sur les matières suivantes :

- 1° le salaire minimum qui peut être établi au temps ou au rendement ou sur une autre base;
- 2° le bulletin de paie;
- 3° le montant maximum qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension;
- 4° la semaine normale d'un salarié, notamment celle :
 - a) (paragraphe abrogé);
 - b) de diverses catégories de gardiens;
 - c) du salarié occupé dans le commerce de l'alimentation au détail;
 - d) du salarié occupé dans les exploitations forestières;
 - e) du salarié occupé dans les scieries;
 - f) du salarié occupé dans les travaux publics;
 - g) du salarié qui travaille dans un endroit isolé, inaccessible par une route carrossable et qu'aucun système régulier de transport ne relie au réseau routier du Québec;
 - h) de diverses catégories de salariés effectuant sur le territoire de la région de la Baie James des travaux réalisés sous la responsabilité de Hydro-Québec, de la Société d'énergie de la Baie James ou de la Société de développement de la Baie James;
 - i) des catégories de salariés visés aux paragraphes 2°, 6° et 7° du premier alinéa de l'article 54;
- 5° (paragraphe abrogé);
- 6° les autres avantages dont un salarié peut bénéficier pendant l'absence pour cause de maladie ou d'accident, le congé de maternité, de paternité ou parental, lesquels peuvent varier selon la nature du congé ou, le cas échéant, la durée de celui-ci;

6.1^a les cas et les conditions dans lesquels un congé parental peut se terminer au plus tard 104 semaines après la naissance ou, dans le cas d'une adoption, 104 semaines après que l'enfant a été confié au salarié;

6.1.1^o les autres cas, conditions ou délais et la durée suivant lesquels un congé de maternité, de paternité ou parental peut être fractionné en semaines;

6.2^o les modalités de transmission de l'avis de licenciement collectif et les renseignements qu'il doit contenir;

6.3^o le montant de la contribution financière de l'employeur aux coûts de fonctionnement du comité d'aide au reclassement et aux activités de reclassement;

7^o (paragraphe abrogé);

8^o (paragraphe abrogé).

1979, c. 45, a. 89; 1980, c. 11, a. 127; 1981, c. 23, a. 56; 1983, c. 15, a. 1; 1990, c. 73, a. 40; 2002, c. 80, a. 57; 2005, c. 13, a. 87; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

Cette disposition établit le pouvoir de réglementation du gouvernement relatif à certaines normes prévues par la loi, et ce, compte tenu des modifications qui y sont apportées.

Depuis le 1^{er} mai 2003, les domestiques ne sont plus des salariés visés par le paragraphe 4^o de cet article; la semaine normale de travail fixée à l'article 52 LNT leur est applicable. Par ailleurs, le gouvernement a de nouveaux pouvoirs de réglementation conférés par les paragraphes 6^o à 6.3^o. Toutefois, le pouvoir de réglementation à l'égard des primes, des indemnités, des allocations diverses (paragr. 7^o), des outils, des douches, des vestiaires et des lieux de repos (paragr. 8^o) n'existe plus.

LA LOI

89.1. Le gouvernement peut, par règlement, déterminer les cas où l'interdiction prévue à l'article 84.6 n'est pas applicable.

Il peut aussi, de la même manière, déterminer les cas, circonstances, périodes ou conditions où l'obligation prévue à l'article 84.7 n'est pas applicable.

1997, c. 72, a. 6; 1999, c. 52, a. 12; D. 814-2000.

90. Le gouvernement peut, par règlement, soustraire de l'application totale ou partielle de la présente loi et des règlements certains établissements ou catégories d'établissements à vocation de rééducation physique, mentale ou sociale et, le cas échéant, fixer des normes du travail qui sont applicables aux personnes qui y travaillent.

1979, c. 45, a. 90; 1990, c. 73, a. 41; 2002, c. 80, a. 58.

INTERPRÉTATION

Le gouvernement a le pouvoir d'assujettir ou d'exclure de l'application de la loi par voie réglementaire certaines catégories d'employeurs et de salariés.

LA LOI

90.1. Le gouvernement peut, par règlement, soustraire de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 certaines catégories de salariés ou d'employeurs.

Un règlement adopté en vertu du premier alinéa peut l'être pour avoir effet à une date d'au plus six mois antérieure à celle de son adoption.

1982, c. 12, a. 3.

INTERPRÉTATION

Le gouvernement peut, par règlement, soustraire certaines catégories de salariés ou d'employeurs de l'application des dispositions relatives à la retraite (sect. VI.1 et art. 122.1 LNT).

LA LOI

91. Les normes visées dans les articles 88 à 90 peuvent varier selon la branche d'activité et le genre de travail.

Elles peuvent aussi varier suivant que le salarié réside ou non chez son employeur.

1979, c. 45, a. 91; 1980, c. 5, a. 8; 1981, c. 23, a. 57; 1990, c. 73, a. 42.

92. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 92; 1997, c. 72, a. 7.

SECTION VIII.1

NORMES DU TRAVAIL DANS L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

LA LOI

92.1. Le gouvernement peut fixer, par règlement, après consultation des associations de salariés et des associations d'employeurs les plus représentatives de l'industrie du vêtement, pour l'ensemble des employeurs et des salariés de l'industrie du vêtement qui, n'eût été de l'expiration de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2, seraient visés par l'un de ceux-ci, des normes du travail portant sur les matières suivantes :

1° le salaire minimum qui peut être établi au temps, au rendement ou sur une autre base;

2° la semaine normale de travail;

3° les jours fériés, chômés et payés et l'indemnité afférente à ces jours, qui peut être établie au rendement ou sur une autre base;

4° la durée du congé annuel du salarié, établie en fonction de son service continu chez le même employeur, le fractionnement d'un tel congé et l'indemnité qui est afférente au congé;

5° la durée de la période de repas, avec ou sans salaire;

6° le nombre de jours d'absence du salarié, avec ou sans salaire, en raison des événements familiaux visés aux articles 80 et 80.1.

Ce règlement peut aussi comporter toute disposition analogue à celles qui figurent, au regard d'une matière qu'il vise, dans les sections I à V.1 du chapitre IV.

Pour l'application de la présente loi, les articles 63 à 66, 71.1, 73, 75 à 77 et 80.2 doivent se lire, compte tenu des adaptations nécessaires, en tenant compte des dispositions édictées en application des premier et deuxième alinéas.

1999, c. 57, a. 3; 2001, c. 47, a. 1.

INTERPRÉTATION

L'article 92.1 LNT permet au gouvernement de fixer par règlement, dans certains secteurs de l'industrie du vêtement, les normes du travail qui s'appliquent aux employeurs et aux salariés de ces secteurs et qui portent sur différentes normes du travail.

Voir le Règlement sur des normes particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement.

LA LOI

92.2. (Abrogé).

1999, c. 57, a. 3; 2001, c. 47, a. 2.

92.3. La Commission se dote d'un programme adapté de surveillance pour l'application des normes du travail applicables à l'industrie du vêtement.

1999, c. 57, a. 3; 2001, c. 47, a. 3

92.4. (Abrogé).

1999, c. 57, a. 3; 2001, c. 47, a. 4

SECTION IX L'EFFET DES NORMES DU TRAVAIL

LA LOI

93. Sous réserve d'une dérogation permise par la présente loi, les normes du travail contenues dans la présente loi et les règlements sont d'ordre public.

Une disposition d'une convention ou d'un décret qui déroge à une norme du travail est nulle de nullité absolue.

1979, c. 45, a. 93; 1999, c. 40, a. 196

INTERPRÉTATION

Les normes du travail contenues dans la loi et ses règlements sont d'ordre public. Ces normes du travail constituent un minimum obligatoire, auquel les parties à un contrat individuel de travail ou à une convention collective ne peuvent déroger, et ce, même si elles sont de bonne foi. Ces normes du travail prévalent sur la renonciation même expresse du salarié. Toute entente contraire à ces normes est nulle de plein droit.

Par exemple, serait nulle la clause d'un contrat prévoyant un préavis inférieur aux normes minimales établies par la Loi sur les normes du travail, et ce, par le seul effet de la loi.

JURISPRUDENCE

Slaight Communications inc. c. Davidson, [1989] 1 R.C.S. 1038

La relation entre un employeur et un employé ou un travailleur isolé est typiquement une relation entre une personne qui est en situation d'autorité et une personne qui ne l'est pas. L'objectif principal du droit du travail a toujours été de neutraliser l'inégalité du pouvoir de négociation qui est inhérent dans les relations entre employeur et employé.

Lefebvre et Machtinger c. HOJ Industries Ltd., [1992] 1 R.C.S. 986;

Martin c. La compagnie d'assurance du Canada sur la vie, D.T.E. 87T-247 (C.A.)

Les parties ne peuvent, par contrat ou entente, déroger à la Loi sur les normes du travail, laquelle est d'ordre public.

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.)

Les normes du travail sont d'ordre public et constituent un minimum obligatoire auquel nul ne peut déroger. L'article 124 LNT constitue une norme d'ordre public.

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Par conséquent, les arbitres des griefs ont le pouvoir, mais aussi la responsabilité de mettre en œuvre et de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi comme s'ils faisaient partie de la convention collective.

Commission des normes du travail c. Claude et Marcel Martin inc., D.T.E. 94T-987 (C.Q.)

La Loi sur les normes du travail étant d'ordre public, elle s'applique à une convention collective même en l'absence d'une clause d'intégration.

Kucyniak c. 3090-9626 Québec inc., D.T.E. 95T-1143 (C.T.)

Ne peut faire échec à l'application de l'article 97 LNT, l'employeur qui s'engage, par contrat, « à mettre à pied tous les employés avant la vente et qui se porte garant des bénéfices qu'ils ont préalablement acquis ». L'article 97 LNT est une disposition d'ordre public tel qu'entendu à l'article 93 LNT.

LA LOI

94. Malgré l'article 93, une convention ou un décret peut avoir pour effet d'accorder à un salarié une condition de travail plus avantageuse qu'une norme prévue par la présente loi ou les règlements.

1979, c. 45, a. 94, 1980, c. 5, a. 9.

INTERPRÉTATION

Lorsqu'il s'agit de déterminer si une clause d'une convention est plus avantageuse qu'une norme du travail, il faut comparer les dispositions de la convention relatives à la condition de travail avec une norme précise de la loi de même nature. Il revient à l'employeur de prouver qu'une condition de travail est plus avantageuse qu'une norme du travail prévue par la loi.

JURISPRUDENCE

Baribeau & Fils c. Commission des normes du travail, D.T.E. 96T-823 (C.A.);
Montreal Standard c. Middleton, D.T.E. 89T-429 (C.A.);
Commission des normes du travail c. Campeau Corporation [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.)

En vertu de l'article 93 LNT, toutes dérogations à la LNT doivent être interprétées restrictivement.

Afin de vérifier si une convention collective accorde à un salarié une condition de travail plus avantageuse que la Loi sur les normes du travail, les comparaisons doivent être effectuées « disposition par disposition » et non « l'une avec l'ensemble des dispositions de l'autre ».

Lalanne et Huard c. Ville de Saint-Jean-sur-Richelieu, D.T.E. 2001T-117 (C.S.)

Un employeur ne peut déroger à la Loi sur les normes du travail, laquelle est d'ordre public, sauf pour l'adoption de mesures plus avantageuses.

LA LOI

95. Un employeur qui passe un contrat avec un sous-entrepreneur ou un sous-traitant, directement ou par un intermédiaire, est solidairement responsable avec ce sous-entrepreneur, ce sous-traitant et cet intermédiaire, des obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou les règlements.

1979, c. 45, a. 95; 1994, c. 46, a. 8.

INTERPRÉTATION

Cet article stipule que l'employeur entrepreneur est solidairement responsable des obligations à l'égard des salariés du sous-entrepreneur ou du sous-traitant qui ont été affectés aux travaux en exécution du contrat d'entreprise, lorsque ces obligations n'ont pas été respectées par ces derniers.

Par exemple, une entreprise – le « sous-entrepreneur » ou encore le « sous-traitant » – effectue des travaux pour un employeur « entrepreneur », ou pour plusieurs employeurs, le plus souvent en vertu d'un contrat de sous-traitance. Or, le sous-entrepreneur ou le sous-traitant – qui est lui aussi un « employeur » au sens de la loi (voir l'interprétation du paragraphe 7° de l'article 1 LNT) – ne remplit pas toutes ses obligations pécuniaires pour différentes raisons. Un de ses salariés dépose alors une plainte en réclamation de salaire à la Commission des normes du travail.

Si la preuve établit que des sommes dues n'ont pas été payées et qu'il existe une relation contractuelle entre l'employeur entrepreneur et le sous-entrepreneur ou le sous-traitant, ceux-ci, à titre de codéfendeurs, seront tenus solidairement responsables envers le salarié, nonobstant toute convention contraire (art. 93 LNT).

Les termes « sous-entrepreneur » et « sous-traitant » ne sont pas définis par la loi. Le dictionnaire *Le Petit Robert* fournit les définitions suivantes : « Entrepreneur : personne qui se charge de l'exécution d'un travail; sous-entrepreneur : entrepreneur qui prend en sous-ordre une partie des travaux d'un entrepreneur; sous-traitant : celui qui est chargé d'une partie du travail concédé à un entrepreneur principal. »

La loi ne définit pas expressément ce qu'elle entend par « obligations pécuniaires fixées par la présente loi ou les règlements ». Ces obligations devraient, entre autres, comprendre le salaire et tous les avantages de nature pécuniaire qui résultent de l'application de la loi et de ses règlements.

L'employeur entrepreneur n'est responsable du paiement des obligations pécuniaires que dans la mesure où celles-ci résultent directement de l'exécution du contrat de sous-traitance par le sous-entrepreneur ou le sous-traitant.

Cette responsabilité prend naissance le premier jour où le contrat de sous-traitance est accordé et elle se termine à l'expiration de ce contrat. C'est donc dire que l'échéance de l'obligation pécuniaire doit survenir pendant l'exécution du contrat ou à l'issue dudit contrat.

Par ailleurs, lorsque, pour la période visée par la réclamation, les salariés du sous-entrepreneur ou du sous-traitant ont effectué des travaux d'une manière concurrente pour plusieurs entrepreneurs, la responsabilité solidaire de ces derniers sera établie en proportion des montants stipulés ou qui résultent de l'application des contrats respectifs de chacun.

Il faut souligner que les tribunaux ont conclu qu'il fallait donner une interprétation restrictive à cette disposition.

Voir aussi l'interprétation de l'article 96 LNT.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. 9039-5369 Québec inc. et Davlin inc., D.T.E. 2001T-1175 (C.Q.)

Deux parties liées par un contrat de sous-traitance suivant lequel le sous-traitant engage à son tour des salariés pour effectuer le travail sont solidairement responsables des sommes dues à un salarié.

Commission des normes du travail c. Hôtel Motel Mingan, [1986] R.J.Q. 1 (C.P.)

Les notions de sous-entrepreneur ou de sous-traitant énoncées à l'article 95 LNT supposent la prise en charge, en tout ou en partie, d'un travail conclu au départ par un autre entrepreneur.

LA LOI

96. L'aliénation ou la concession totale ou partielle d'une entreprise n'invalide aucune réclamation civile qui découle de l'application de la présente loi ou d'un règlement et qui n'est pas payée au moment de cette aliénation ou concession. L'ancien employeur et le nouveau sont liés solidairement à l'égard d'une telle réclamation.

1979, c. 45, a. 96, 2002, c. 80, a. 59.

INTERPRÉTATION

Cet article protège la réclamation civile d'un salarié des changements subis par une entreprise à la suite d'une aliénation ou d'une concession totale ou partielle. L'article 96 LNT n'accorde pas un droit, mais bien une manière d'appliquer le droit de présenter une réclamation civile.

Le législateur n'a pas défini le terme « entreprise ». Il ressort de la jurisprudence que l'entreprise représente la coordination structurée d'un ensemble d'éléments matériels et humains établi en vue de la réalisation d'un projet ayant une fin économique ou productive. La jurisprudence fait régulièrement référence à cette notion d'entreprise dans le sens du droit du travail, par exemple dans le cas de l'article 45 du Code du travail.

Pour l'application de l'article 96 LNT, il faut démontrer la continuité de l'exploitation de l'entreprise originale par le nouvel employeur. La Cour suprême note que l'entreprise doit se retrouver substantiellement la même chez le nouvel employeur. La permanence de l'entreprise, malgré le changement d'employeur, reposera sur la preuve de l'identification suffisante des éléments constitutifs de sa réalité « organique ». Selon la Cour suprême, il y a donc nécessité de constater le transfert d'un droit d'exploitation, jumelé à la similitude de fonctions faisant partie des activités habituelles de l'entreprise.

Le tribunal analysera, notamment, l'ampleur du transfert des activités autrefois exercées par l'ancien employeur, l'ensemble de l'équipement commercial, des biens en inventaire, des services offerts, du nom du commerce, la clientèle commune servie, les buts poursuivis par les corporations, les employés engagés par la nouvelle société, les fournisseurs initiaux de l'entreprise et ceux toujours présents auprès du nouvel acquéreur, les employés toujours en place ainsi que les principaux représentants et dirigeants d'entreprise, etc.

Les termes « aliénation » et « concession totale ou partielle » d'une entreprise ne sont pas définis dans la loi. Compte tenu de l'objectif du législateur de protéger le salarié, ces deux termes doivent recevoir une interprétation large.

L'aliénation comporte nécessairement un transfert de propriété d'une chose ou d'un droit. Il s'agit, habituellement, d'une vente. La Cour suprême conclut à la nécessité d'un lien de droit entre l'ancien employeur et le nouveau, qu'il soit direct ou indirect. Par exemple, cette définition n'écarte pas la possibilité qu'un intermédiaire intervienne dans la relation juridique, mais elle confirme que la décision d'aliéner ne relève pas que de la personne titulaire du droit de propriété, en l'occurrence le propriétaire de l'entreprise, tel qu'un séquestre ou un syndic.

La concession (totale ou partielle) implique la gestion d'un tiers dans l'administration ou l'exécution des opérations de l'entreprise sans égard à la propriété « légale » de cette entreprise. Le terme « concession » doit être interprété largement de manière à inclure toute forme de sous-traitance : un acte juridique par lequel une personne, le concédant, accorde à une autre, le concessionnaire, la jouissance d'un droit ou d'un avantage particulier. Les cas suivants ont été assimilés à des concessions d'entreprise : des situations de sous-traitance où le concessionnaire, en plus d'exécuter des fonctions similaires à celles qu'effectuait le concédant, reçoit un droit d'exploitation portant sur une partie de l'entreprise de ce dernier ; des cas d'exploitation de franchise ou de rétrocession d'une concession temporaire.

En cas de concession partielle, un certain degré d'intégration est maintenu entre l'entreprise principale et la partie d'entreprise concédée. Il arrive alors que le concédant puisse imposer au nouvel employeur des contraintes dans l'exécution de son travail, puisqu'il conserve le contrôle du fonctionnement de l'entreprise principale dont la concession découle. Un contrôle serré par le concédant et la très faible autonomie de fonctionnement du concessionnaire ne constituent pas des obstacles à la transmission d'entreprise.

Réclamation civile signifie toute créance civile, faite ou à faire, relative au paiement d'une somme due par l'ancien employeur en l'application de la Loi sur les normes du travail. L'article 96 LNT vise les réclamations civiles nées avant l'aliénation de l'entreprise, mais qui ne sont pas encore payées au moment de l'aliénation ou de la concession de l'entreprise. Par conséquent, le premier employeur n'est pas responsable des créances civiles découlant de faits postérieurs au changement d'employeur.

Par l'utilisation des termes « L'ancien employeur et le nouveau » à l'article 96 LNT, il faut comprendre que la créance se rattache à l'entreprise. Or, l'entreprise n'acquiert pas le statut de personnalité juridique. C'est pourquoi il revient plutôt à l'employeur qui possède celle-ci d'assumer les obligations qui naissent de l'article 96 LNT.

Le salarié a donc un recours contre l'ancien et le nouvel employeur. L'acquéreur ou le concessionnaire d'une entreprise devient solidairement responsable avec le vendeur ou le concédant d'une réclamation non payée. Ce principe de solidarité est d'ailleurs également reconnu à l'article 1525 du Code civil du Québec par le biais d'une présomption dans le cadre de l'exploitation d'une entreprise. La Commission pourra, au nom du salarié, poursuivre l'un ou l'autre des deux employeurs, ou les deux à la fois, pour le montant total de la dette.

La signification d'une action contre un employeur solidaire interrompt la prescription du recours à l'égard de l'autre employeur, si le jugement conclut à la responsabilité de chacun et à la solidarité (voir l'article 2900 du Code civil du Québec).

Le 1^{er} mai 2003, la référence à la vente en justice a été supprimée. La vente en justice, et toute vente assimilée à celle-ci, n'est plus une exception à l'article 96 LNT. Il s'agit d'une modification de concordance avec l'article 45 du Code du travail.

JURISPRUDENCE

U.E.S., section locale 298 c. Bibeault, [1988] 2 R.C.S. 1048;

Bergeron c. Métallurgie Frontenac Ltée, D.T.E. 92T-1248 (C.A.)

Pour qu'il y ait aliénation ou concession d'entreprise, il est nécessaire qu'il existe un lien de droit entre la personne bénéficiant du droit de propriété et l'acquéreur intermédiaire.

De plus, il faut retrouver « les assises de cette même entreprise, en tout ou en partie, auprès du nouvel employeur ». À cette fin, certains critères ont été élaborés. On peut tenir compte, notamment, « du lieu de l'établissement, des moyens

d'action, de l'ensemble de l'équipement commercial, des biens en inventaires, des services offerts, des fournisseurs et de la clientèle, du nom du commerce et de la finalité de l'entreprise ».

Ivanhoe inc. c. TUAC, section locale 500, [2001] 2 R.C.S. 565

Le concept de continuité d'entreprise peut varier en fonction des circonstances particulières de chaque affaire.

« Le transfert d'un nombre limité d'éléments, comme les employés et leurs fonctions, peut s'avérer suffisant, selon une conception organique de l'entreprise, lorsque leur importance, par rapport aux autres éléments, est significative. »

Commission des normes du travail c. Banque Nationale du Canada et Les Investissements Jaclama inc., D.T.E. 95T-343 (C.S.)

Il n'y a pas continuité d'entreprise si une institution financière prend possession des actifs d'une entreprise dans le seul but de protéger ses droits et intérêts en prévision d'une future liquidation.

Commission des normes du travail c. La Compagnie de gestion Thomcor limitée, D.T.E. 86T-265 (C.S.)

Une institution financière qui prend possession de l'ensemble des biens et actifs d'une entreprise en difficulté et qui exploite celle-ci devient un nouvel employeur au sens de l'article 96 LNT. Par conséquent, en vertu de cette disposition, l'ancien et le nouvel employeur se trouvent conjointement et solidairement responsables des sommes réclamées par les employés.

Commission des normes du travail c. Les créations Jappy inc., C.P. Chicoutimi, n°165-02-000088-838, 12 décembre 1984, J. Fournier

La transaction effectuée entre les deux parties défenderesses démontre la continuité de l'entreprise originale : même équipement, même siège social, nom de commerce presque identique, mêmes services offerts, etc. Que l'employé en cause n'ait pas travaillé pour le nouveau propriétaire n'affecte en rien ce principe de continuité.

LA LOI

97. L'aliénation ou la concession totale ou partielle de l'entreprise, la modification de sa structure juridique, notamment, par fusion, division ou autrement n'affecte pas la continuité de l'application des normes du travail.

1979, c. 45, a. 97.

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise essentiellement à protéger la mise en application de l'ensemble des normes du travail dont un salarié a pu bénéficier au sein d'une entreprise. Voir l'interprétation à l'article 96 LNT pour les notions d'entreprise, d'aliénation et de concession.

La modification de la structure juridique de l'entreprise s'entend de la fusion, de la division ou de tout autre changement dans son « organisation ». Ce serait le cas par exemple d'un individu propriétaire d'une entreprise qui décide de constituer une société et de transférer son entreprise à celle-ci; l'entreprise a continué, mais elle est maintenant la propriété de la nouvelle société.

Les facteurs ci-dessus mentionnés n'affectent pas la continuité de l'application des normes du travail édictées par la présente loi. En effet, il faut éviter d'interpréter la Loi sur les normes du travail à la seule lumière des règles de droit civil. L'objet

de l'article 97 LNT est d'écarter l'effet du principe traditionnel de droit civil qu'est la relativité des contrats, énoncé à l'article 1440 du Code civil du Québec. Au Code civil du Québec, ce même principe est aussi écarté par le texte de l'article 2097 du Code civil du Québec, qui énonce que l'aliénation de l'entreprise ou la modification de sa structure juridique par fusion ou autrement ne met pas fin au contrat de travail.

L'article 97 LNT assure la continuité des normes malgré le changement d'employeur. Dans ce cas, en effet, le contrat se poursuit et ce nouvel employeur en assume la responsabilité. Le lien d'emploi subsiste alors comme s'il n'y avait eu aucun changement.

Le législateur a manifestement voulu que l'application des normes du travail s'attache à l'entreprise, quel que soit celui qui l'administre. C'est le rattachement du contrat de travail du salarié à l'entreprise plutôt qu'à la personne de l'employeur qui détermine l'étendue de ses droits. Une illustration serait le cas d'un salarié qui travaille pour l'entreprise A depuis quatre ans. Il y a vente de l'entreprise A à l'entreprise B. Dans un an, ce salarié, lorsqu'il aura atteint cinq ans de service, aura droit à 6 % à titre d'indemnité de congé annuel.

Le service continu fait partie des normes couvertes par l'article 97 LNT. Par exemple, si un salarié justifie de deux ans de service continu, le législateur a voulu qu'il puisse exercer un recours pour congédiement sans cause juste et suffisante indépendamment des changements de structure ou d'administration de l'entreprise pour laquelle il a travaillé.

Compte tenu de l'état actuel de la jurisprudence, un salarié peut bénéficier de certains droits en vertu de la Loi sur les normes du travail, et ce, malgré la prise de possession en cas d'insolvabilité ou la faillite de l'entreprise en cours d'emploi. Il n'y a pas interruption du service continu lorsque l'entreprise n'a jamais cessé ses activités ou son exploitation active.

JURISPRUDENCE

Produits Petro-Canada inc. c. Moalli, [1987] R.J.Q. 261 (C.A.);
Ventes Mercury des Laurentides inc. c. Bergevin, D.T.E. 88T-153 (C.A.);
Martin c. Cie d'assurances du Canada sur la vie, D.T.E. 87T-247 (C.A.)

L'article 97 LNT constitue une norme du travail et s'applique au recours en vertu de l'article 124 LNT.

Jacklin c. Atelier G. Meunier et Fils inc., D.T.E. 2001T-865 (C.T.)

L'article 97 LNT s'applique de plein droit. Ainsi, une plainte déposée contre un employeur est, « de plein droit, transmise à l'acquéreur de l'entreprise originelle ».

Racine c. Orviande inc. et 9078-5726 Québec inc., D.T.E. 2001T-606 (C.T.)

« Par l'effet conjugué des articles 97 et 124, le législateur a voulu que le service continu soit rattaché à l'entreprise, peu importe celui qui l'administre ou les variations de sa structure juridique, et ce, afin d'assurer une stabilité relative aux conditions de travail. La propriété de l'entreprise peut être modifiée par une vente, entre autres, mais la continuité de l'application des normes du travail se rattache à l'entreprise plutôt qu'à l'employeur. »

Veilleux et Rayes c. 2000414 Ontario inc. et al., D.T.E. 2003T-348 (C.R.T.)

Une transaction de vente prévoyant une fin automatique des contrats de travail ne peut faire abstraction de l'article 97 LNT. Les objectifs poursuivis, la clientèle, les salariés, les baux sont notamment des indices engendrant l'application de l'article 97 LNT.

Brière c. Provigo Distribution inc., D.T.E. 92T-897 (C.T.)

Il n'y a pas service continu lorsqu'un employé fournit une prestation de travail successive auprès de deux filiales dans le cas où il s'agit d'entreprises distinctes.

Monette c. 9029-2814 Québec inc. (Taxi Rive-Nord), D.T.E. 97T-825 (C.T.)

« [...] il y a continuité de l'application des normes de travail lorsqu'il y a transfert d'un salarié d'un employeur à l'autre, même si telle n'est pas l'intention de l'acquéreur. »

Kucyniak c. 3090-9626 Québec inc., D.T.E. 95T-1143 (C.T.)

Ne peut faire échec à l'application de l'article 97 LNT, l'employeur qui s'engage, par contrat, « à mettre à pied tous les employés avant la vente et qui se porte garant des bénéfices qu'ils ont préalablement acquis ». L'article 97 LNT est une disposition d'ordre public comme le stipule l'article 93 LNT.

CHAPITRE V LES RECOURS

SECTION I LES RECOURS CIVILS

LA LOI

98. Lorsqu'un employeur fait défaut de payer à un salarié le salaire qui lui est dû, la Commission peut, pour le compte de ce salarié, réclamer de cet employeur le salaire impayé.

1979, c. 45, a. 98, 1990, c. 73, a. 43.

INTERPRÉTATION

C'est en vertu du paragraphe 8° de l'article 39 ainsi que de l'article 98 LNT que la Commission peut, en son propre nom et pour le compte du salarié, réclamer de l'employeur le salaire impayé. La Commission n'agit pas comme mandataire du salarié, elle tient son mandat de la loi (voir l'interprétation du paragraphe 9° de l'article 1 LNT pour la définition du salaire).

Le pouvoir de la Commission de réclamer le salaire dû à un salarié n'est pas limité à un montant maximum. Elle n'est pas non plus limitée à réclamer le taux horaire du salaire minimum si par ailleurs une rémunération supérieure a été convenue. Elle peut donc réclamer tout salaire dû à un salarié. À titre d'exemple, elle peut réclamer toute commission due à un salarié rémunéré à commission dans la mesure où elle peut fournir la preuve de cette dette à un tribunal.

JURISPRUDENCE

Liberty Mutual Insurance Co. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 90T-972 (C.A.)

La Commission des normes du travail n'agit pas comme le mandataire du salarié, elle tient son mandat de la loi.

Commission des normes du travail c. Campeau Corp., [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.)

La Loi sur les normes du travail n'empêche pas un salarié de revendiquer lui-même en justice ce qu'il croit lui être dû.

Commission des normes du travail c. 9022-5553 Québec inc., D.T.E. 2004T-1072 (C.A.)

La Commission des normes du travail n'agit pas en son nom et pour son compte personnel, mais bien pour le compte du salarié. Sa réclamation ne peut donc être considérée comme une petite créance, au sens de l'article 953 C.p.C.

Commission des normes du travail c. Daniel Haillto et Luc Massicotte, D.T.E. 2000T-19 (C.Q.)

La Commission des normes du travail peut poursuivre les administrateurs d'une société pour le salaire dû aux salariés en vertu de la Loi sur les compagnies.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.)

Un employeur ne peut plaider compensation contre une réclamation de la Commission des normes du travail. En effet, celle-ci agit en son propre nom, elle n'est pas mandataire du salarié. Elle n'intente pas son recours en vertu d'une cession de créance, mais en vertu de sa loi constitutive.

Commission des normes du travail c. Secrets de Marilyn inc., D.T.E. 96T-1470 (C.Q.)

La Commission des normes du travail exerce ses recours en vertu des pouvoirs qui lui sont attribués par la loi, et non comme mandataire du salarié. Par conséquent, il ne peut y avoir de demande reconventionnelle à son égard.

LA LOI

99. Dans le cas où un employeur fait défaut de payer les autres avantages pécuniaires qui résultent de l'application de la présente loi ou d'un règlement, la Commission peut réclamer ces avantages sur la base du salaire horaire habituel du salarié et de ses pourboires déclarés et attribués en vertu des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3).

1979, c. 45, a. 99, 1983, c. 43, a. 12, 2002, c. 80, a. 60.

INTERPRÉTATION

Outre le salaire, la Commission peut réclamer le paiement des avantages pécuniaires découlant de l'application de la loi ou d'un règlement, telles que les indemnités de vacances, préavis et jours fériés, sur la base du salaire horaire du salarié. Elle ne peut réclamer des avantages découlant de conditions individuelles de travail non prévues par la loi. À titre d'exemple, la Commission ne pourrait faire une réclamation relative à un congé de maladie, puisque aucune disposition de la loi ne prévoit une indemnité pour un tel congé.

LA LOI

100. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 100, 1990, c. 73, a. 44.

101. Tout règlement d'une réclamation entre un employeur et un salarié qui comporte une réduction du montant réclamé est nul de nullité absolue.

1979, c. 45, a. 101, 1999, c. 40, a. 196.

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise à protéger le salarié qui effectue un règlement directement avec son employeur sans toutefois connaître les droits qui lui sont conférés par la loi.

Lorsque la Commission juge que le règlement qui a été conclu par le salarié est contraire à l'ordre public, elle peut réclamer les montants dus à ce salarié sans que l'on puisse lui opposer le règlement intervenu.

Par exemple, serait nulle la convention signée par l'employeur et le salarié qui prévoirait que ce dernier renonce au paiement de ses vacances. La Commission pourrait faire déclarer cette entente nulle, car celle-ci irait à l'encontre de la loi dont les dispositions sont d'ordre public (voir l'interprétation de l'article 93 LNT).

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Compagnie minière I.O.C., [1987] RJQ 1359 (C.S.), infirmée pour d'autres motifs à D.T.E. 95T-397 (C.A.)

Une convention conclue entre les parties ne peut prévaloir sur les dispositions de la Loi sur les normes du travail.

LA LOI

102. Sous réserve des articles 123 et 123.1, un salarié qui croit avoir été victime d'une atteinte à un droit conféré par la présente loi ou un règlement peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un

salarié qui y consent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

Si un salarié est assujéti à une convention collective ou à un décret, le plaignant doit alors démontrer à la Commission qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, sauf lorsque la plainte porte sur une condition de travail interdite par l'article 87.1; dans ce dernier cas, le plaignant doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, les ayant utilisés, il s'en est déstisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

1979, c. 45, a. 102; 1982, c. 12, a. 4; 1990, c. 73, a. 45; 1999, c. 85, a. 3

INTERPRÉTATION

Un salarié peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés (un syndicat, par exemple) peut aussi adresser, par écrit, une plainte à la Commission des normes du travail pour le compte d'un salarié qui y consent par écrit.

S'il est assujéti à une convention collective ou à un décret, le salarié doit alors démontrer qu'il a épuisé les recours découlant de cette convention ou de ce décret, c'est-à-dire qu'une décision finale concernant ce recours a été rendue. La décision finale ou sans appel est celle qui est qualifiée comme telle dans une loi.

La Cour d'appel dans la décision *Campeau Corporation* a fixé trois conditions à l'exigence préalable d'épuisement des recours:

1. qu'une convention collective soit en vigueur au moment où le salarié exerce son recours;
2. que cette convention contienne des dispositions équivalentes en nature à celles prévues à la Loi sur les normes du travail;
3. qu'elle contienne également un mécanisme approprié et efficace pour faire valoir et adjuer de la violation du droit conféré par ces dispositions.

Si l'une de ces trois conditions est absente, le salarié n'a pas à épuiser de recours, puisque ou bien le recours n'existe pas, ou bien le salarié ne peut faire valoir des droits qui ne sont pas stipulés à la convention collective.

La Cour d'appel précise dans l'affaire *Côté c. Savana* que les tribunaux civils se déclarent incompétents à entendre les litiges qui, dans leur essence, sont liés au travail et pour lesquels la procédure d'arbitrage a été ou aurait pu être utilisée.

De plus, la disposition de la convention collective doit porter directement sur une norme visée par la Loi sur les normes du travail et, par voie de grief, donner ouverture au recours approprié. Par exemple, l'avis de cessation d'emploi prévu par la Loi sur les normes du travail ne pourrait être échangé ou compensé par un autre avantage conféré par la convention collective, tel que l'ancienneté, le droit de rappel ou une prime de séparation.

Le salarié a donc l'obligation d'épuiser ses recours (grief) lorsque la convention collective contient des dispositions équivalentes ou supérieures à celles prévues par la loi.

Par ailleurs, si une convention collective contient une clause ayant pour effet de remplacer une disposition de la convention qui irait à l'encontre d'une loi par le texte de la loi elle-même, le recours approprié serait le grief. Il en est de même lorsque la convention est modifiée par un renvoi à la Loi sur les normes du travail (*Commission des normes du travail c. Les Chantiers Davie ltée*).

Lorsque l'article 87.1 LNT (disparités de traitement) est allégué au soutien d'une plainte, le salarié n'a pas à épuiser les recours découlant de sa convention collective ou de son décret. Il doit plutôt démontrer à la Commission qu'il n'a pas utilisé ces recours ou que, s'il les a utilisés, il s'en est désisté avant qu'une décision finale n'ait été rendue.

Les dispositions de l'article 102 ne peuvent recevoir application que dans le cadre d'une réclamation de nature pécuniaire. Cette disposition n'aurait pas d'incidence sur une plainte déposée selon les dispositions relatives aux pratiques interdites (art. 123 et 123.1 LNT). Le salarié qui veut se plaindre d'une telle pratique peut et doit déposer sa plainte auprès de la Commission, nonobstant toute autre procédure de réparation.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Compagnie minière I.O.C., [1987] R.J.Q. 1359 (C.S.)

Le mot « recours » utilisé à l'article 102 fait référence à une demande de même nature que le droit prévu à la Loi sur les normes du travail.

Commission des normes du travail c. Campeau Corp., [1989] R.J.Q. 2108 (C.A.);
Commission des normes du travail c. Domtar, [1989] R.J.Q. 2130 (C.A.)

Voir l'interprétation de l'article 102 LNT.

Lecavalier c. Ville de Montréal, D.T.E. 97T-460 (T.T.)

L'article 102 LNT vise uniquement les recours de nature pécuniaire (recours civils).

Weber c. Ontario Hydro, [1995] 1 R.C.S. 929;
Nouveau Brunswick c. O'Leary, [1995] 2 R.C.S. 967

Un tribunal d'arbitrage a l'exclusivité pour entendre tous les litiges découlant d'une convention collective.

Côté c. Savana, [1998] R.J.D.T. 1051, 1055

Voir l'interprétation de l'article 102 LNT.

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Par conséquent, les arbitres des griefs ont le pouvoir mais aussi la responsabilité de mettre en œuvre et de faire respecter les droits et obligations substantiels prévus par les lois sur les droits de la personne et par les autres lois sur l'emploi comme s'ils faisaient partie de la convention collective.

Syndicat des salariées et salariés de la Fédération régionale de l'URA de Saint-Jean-Valleyfield c. Fédération régionale de l'URA de Saint-Jean-Valleyfield, D.T.E. 2005T-780 (T.A.)

Les droits et obligations substantiels des lois relatives au travail sont inclus dans les conventions collectives et un litige découlant d'une violation à ceux-ci doit être pris par voie de grief.

Par contre, les recours et procédures prévus par ces lois n'y sont pas automatiquement inclus.

Lafontaine c. Imperial Tobacco limitée, D.T.E. 2005T-670 (C.S.)

Dans le cas de salariés syndiqués, l'arbitre de grief a compétence complète et totale en matière de lien d'emploi et de rupture du lien d'emploi. C'est donc ce dernier et lui seul qui a compétence si un litige survient à la suite d'un congédiement.

Commission des normes du travail c. Ville de Montréal, C.S. Montréal, n°500-17-012791-029, 11 juillet 2002, j. Tessier

En conformité avec les affaires Weber et O'Reilly de la Cour suprême, le recours des salariés syndiqués en salaire et temps supplémentaire ne peut se faire par voie de recours civils, mais bien plutôt par griefs. La lettre du syndicat indiquant aux salariés qu'il n'avait pas l'intention de déposer de griefs à leur égard ne permet pas d'établir qu'il y a eu épuisement des recours au sens de l'article 102 LNT.

Commission des normes du travail c. Ville de Sherbrooke, D.T.E. 2006T-462 (C.Q.)

Lorsqu'une convention accorde à un salarié, uniquement en fonction de sa date d'embauche, une condition de travail moins avantageuse que celle accordée à d'autres salariés qui effectuent les mêmes tâches dans le même établissement, l'article 87.1 LNT trouve application. Le salarié n'a alors pas à démontrer l'épuisement des recours au sens de l'article 102 pour bénéficier des services de la Commission, qui a pleine juridiction pour déposer une poursuite judiciaire en recouvrement contre l'employeur.

LA LOI

103. La Commission ne doit pas dévoiler pendant l'enquête l'identité du salarié concerné par une plainte, sauf si ce dernier y consent.

1979, c. 45, s. 103, 1990, c. 73, s. 46.

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise à protéger le salarié concerné par une plainte (même s'il n'est pas celui qui l'a déposée).

La Commission a l'obligation de ne pas dévoiler l'identité de ce salarié au cours de l'enquête sauf si ce dernier y consent, et ce, quel que soit le processus d'enquête utilisé (sur place, enquête téléphonique ou autre).

Par exemple, dans le cadre d'une enquête de la Commission menée de sa propre initiative (voir l'interprétation de l'article 105 LNT), le nom des salariés visés n'auront pas à être dévoilés en cours d'enquête, même si ces salariés n'ont pas personnellement déposé de plainte.

LA LOI

104. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

1979, c. 45, s. 104.

105. La Commission peut également faire enquête de sa propre initiative.

1979, c. 45, s. 105.

INTERPRÉTATION

La Commission n'est pas tenue d'attendre qu'une plainte soit déposée pour faire enquête.

Ce pouvoir lui est accordé en relation avec son obligation de surveiller la mise en œuvre et l'application des normes du travail (voir les articles 5 et 39 LNT).

Par exemple, la Commission pourrait intervenir dans une entreprise pour l'ensemble des salariés afin de valider l'application des normes pécuniaires et administratives prévues par la loi, et ce, même si aucune plainte précise n'a été déposée par l'un de ses salariés.

LA LOI

106. La Commission peut refuser de poursuivre une enquête si elle constate que la plainte est frivole ou faite de mauvaise foi.

1979, c. 45, a. 106.

INTERPRÉTATION

La Commission peut refuser de poursuivre une enquête lorsque :

— la plainte est frivole ;

Le terme frivole s'entend par quelque chose qui manque de sérieux, qui est futile.

— la plainte est faite de mauvaise foi.

Il peut s'agir du cas où un salarié dépose une plainte par esprit de vengeance et induit en erreur la Commission quant aux faits générateurs du droit.

LA LOI

107. Lorsque la Commission refuse de poursuivre une enquête aux termes de l'article 106 ou lorsqu'elle constate que la plainte n'est pas fondée, elle avise le plaignant de sa décision par courrier recommandé ou certifié, lui en donne les motifs et l'informe de son droit de demander une révision de cette décision.

1979, c. 45, a. 107, 1990, c. 73, a. 47, 1992, c. 26, a. 11.

INTERPRÉTATION

La Commission peut décider de mettre fin à l'enquête si elle constate que la plainte est non fondée, frivole ou faite de mauvaise foi. En ce cas, elle avise le salarié de sa décision motivée par courrier recommandé. En outre, la Commission doit informer le plaignant de son droit de demander une révision de la décision.

Le droit de faire réviser une décision est prévu à l'article 107.1 LNT.

LA LOI

107.1. Le plaignant peut, par écrit, demander une révision de la décision visée à l'article 107 dans les 30 jours de sa réception.

La Commission doit rendre une décision finale, par courrier recommandé ou certifié, dans les 30 jours de la réception de la demande du plaignant.

1990, c. 73, a. 48, 1992, c. 26, a. 12.

INTERPRÉTATION

Cette disposition prévoit le délai accordé au salarié pour faire une demande de révision ainsi que le délai accordé à la Commission pour rendre une décision relativement à la poursuite d'une enquête.

LA LOI

108. La Commission ou une personne qu'elle désigne généralement ou spécialement à cette fin, est investie, aux fins d'une enquête visée dans les articles 104 et 105 des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la loi sur les commissions d'enquête (chapitre C-37), sauf celui d'imposer l'emprisonnement.

La Commission peut autoriser généralement ou spécialement une personne à enquêter sur une question relative à la présente loi ou à un règlement. Cette personne doit, sur demande, produire un certificat signé par le président attestant sa qualité.

1979, c. 45, a. 108.

INTERPRÉTATION

Les articles 108 et 109 LNT permettent à la Commission d'obtenir des documents par voie judiciaire, lorsque les circonstances l'y obligent.

Les articles 9 et 11 de la Loi sur les commissions d'enquête prévoient des pouvoirs spécifiques pouvant être exercés dans le cadre d'une enquête.

« 9. Les commissaires, ou l'un d'eux, peuvent, par assignation sous leur signature, requérir la comparution devant eux, aux lieux et places y spécifiés, de toute personne dont le témoignage peut se rapporter au sujet de l'enquête, et contraindre toute personne à déposer devant eux les livres, papiers, documents et écrits qu'ils jugent nécessaires pour découvrir la vérité.

Ces personnes doivent comparaître et répondre à toutes les questions qui leur sont posées [...]

11. Quiconque [...] refuse de répondre suffisamment à toutes les questions qui peuvent légalement lui être faites [...] commet un outrage au tribunal [...]

LA LOI

109. À l'occasion d'une enquête, la Commission ou une personne qu'elle désigne à cette fin peut :

1^o pénétrer à une heure raisonnable en tout lieu du travail ou établissement d'un employeur et en faire l'inspection ; celle-ci peut comprendre l'examen de registres, livres, comptes, pièces justificatives et autres documents ;

2^o exiger une information relative à l'application de la présente loi ou d'un règlement, de même que la production d'un document qui s'y rapporte.

1979, c. 45, a. 109.

110. Un document prévu par l'article 109 qui a fait l'objet d'un examen par la Commission ou par une personne qu'elle désigne, ou qui leur a été produit, peut être copié ou photocopie. Une copie ou photocopie de ce document certifiée conforme à l'original par le président ou cette personne est admissible en preuve et a la même force probante que l'original.

1979, c. 45, a. 110.

111. Lorsque, à la suite d'une enquête, la Commission est d'avis qu'une somme d'argent est due à un salarié, conformément à la présente loi ou aux règlements, elle met l'employeur en demeure de payer cette somme à la Commission dans les 20 jours de la mise à la poste de cette mise en demeure par courrier recommandé ou certifié.

La Commission envoie en même temps au salarié un avis indiquant le montant réclamé en sa faveur.

1979, c. 45, a. 111, 1990, c. 73, a. 49, 1992, c. 26, a. 13.

INTERPRÉTATION

Le délai de 20 jours dont il est question au premier paragraphe se calcule à partir du jour de la mise à la poste de la mise en demeure et non du jour de sa réception.

La Commission doit également faire parvenir au salarié un avis indiquant le montant exact réclamé en sa faveur. L'envoi de l'avis au salarié n'exige pas de formalisme.

Cette mise en demeure ainsi que l'envoi de l'avis au salarié sont des conditions préalables à la naissance du droit pour la Commission d'exercer un recours pour le compte du salarié.

JURISPRUDENCE

Internote Canada inc. c. Commission des normes du travail, D.T.E. 89T-845 (C.A.)

L'article 111 LNT ne crée pas l'obligation de démontrer que l'avis a été reçu, mais simplement qu'il a été envoyé.

Commission des normes du travail c. Campeau Corp., [1989] R.J.Q. 2108, D.T.E. 89T-848 (C.A.);

Commission des normes du travail c. 2627-4043 Québec inc., D.T.E. 94T-802

L'envoi de la mise en demeure est un préalable essentiel à la naissance du droit de la Commission d'entreprendre une action pour le compte de salariés.

LA LOI

112. À défaut par l'employeur de payer cette somme dans le délai fixé à l'article 111, la Commission peut, de son propre chef, dans les cas prévus par règlement adopté en vertu du paragraphe 6° de l'article 29, la verser au salarié dans la mesure prévue par le paragraphe 6° de l'article 39.

La Commission est dès lors subrogée dans tous les droits du salarié jusqu'à concurrence de la somme ainsi payée.

(NON EN VIGUEUR)*

1979, c. 45, a. 112.

*NDLR. Cette disposition entrera en vigueur à la date qui sera fixée par proclamation du gouvernement (1979, c. 45, a. 171).

113. La Commission peut exercer pour le compte d'un salarié l'action appropriée à l'expiration du délai prévu par l'article 111.

Elle peut aussi exercer à l'encontre des administrateurs d'une personne morale les recours que peut exercer un salarié envers eux.

1979, c. 45, a. 113; 1990, c. 73, a. 50, 1992, c. 26, a. 14.

INTERPRÉTATION

À l'expiration du délai de 20 jours de l'envoi de la mise en demeure à l'employeur et de l'avis au salarié tel que prévus à l'article 111 LNT, la Commission peut exercer le recours approprié pour le compte du salarié, si l'employeur refuse ou néglige de payer la somme réclamée.

En plus des autres recours prévus par la loi, la Commission a le pouvoir d'exercer les mêmes recours que ceux que peut exercer le salarié lui-même à l'encontre des administrateurs d'une compagnie ou d'une société par actions à but lucratif. L'exercice du recours contre les administrateurs est soumis aux articles de la loi applicable à chaque cas, que ce soit au niveau provincial selon la Loi sur les compagnies « L.C.Q. » (L.R.Q., c. C-58) ou au niveau fédéral, selon la Loi canadienne sur les sociétés par actions « L.C.S.A. » (L.R.C. [1985], c. 44).

La responsabilité des administrateurs dans tous les cas est limitée à un montant équivalant à six mois de salaire (art. 96 L.C.Q. et art. 119 L.C.S.A.). Le salaire comprend, en plus des heures supplémentaires, l'indemnité de vacances et les autres

indemnités prévues par la loi à l'exception de l'indemnité de cessation d'emploi. La restriction à six mois de salaire fait référence à un montant maximum et non pas à une période fixée dans le temps.

Cette responsabilité naîtra, tant pour la législation provinciale que fédérale, dans le cas où la compagnie ou société par actions employeur est en faillite en vertu de la Loi sur la faillite et l'insolvabilité (L.R.C., c. B-3) ou lorsque le bref d'exécution est rapporté insatisfait à la suite d'un jugement.

LA PRESCRIPTION DU RECOURS CONTRE L'ADMINISTRATEUR

L'alinéa 2 de l'article 113 LNT précise que la Commission exerce dans le cas du recours contre les administrateurs le recours que peut exercer le salarié envers eux. L'action intentée alors par la Commission n'est pas celle prévue à l'article 115 LNT qui découle de la Loi sur les normes du travail ou d'un de ses règlements. L'exercice de ce recours contre les administrateurs est soumis aux dispositions de la Loi sur les compagnies du Québec et de la Loi canadienne sur les sociétés par actions.

Au sujet de la prescription du recours à l'encontre des administrateurs d'une société par actions, la législation fédérale précise que leur responsabilité n'est engagée que si la poursuite est entreprise durant leur mandat ou dans les deux ans qui suivent la fin de celui-ci.

En ce qui concerne les compagnies provinciales incorporées selon la Loi sur les compagnies, cette dernière est muette quant au délai de prescription du recours contre les administrateurs. Il est alors possible de se tourner vers le Code civil du Québec. La prescription de trois ans prévue pour le recours personnel de l'article 2925 du Code civil du Québec est ainsi ouverte à la Commission pour le recours à l'encontre des administrateurs d'une compagnie relevant de la Loi sur les compagnies.

JURISPRUDENCE

Voir aussi la jurisprudence de l'article 98.

Commission des normes du travail c. 9092-5553 Québec inc., D.T.E. 2004T-1072 (C.A.)

Puisque la Commission des normes du travail n'agit pas pour son compte personnel, mais pour celui du salarié, la Cour du Québec, division des petites créances, n'a pas juridiction pour disposer du dossier.

Commission des normes du travail c. Haillot et Massicotte, D.T.E. 2000T-19 (C.Q.)

La Commission des normes du travail peut poursuivre les administrateurs d'une société pour le salaire dû à des salariés en vertu des dispositions de la Loi sur les compagnies.

Maltais c. Corporation du parc régional du Mont Grand-Fonds inc., D.T.E. 2002T-385 (C.A.)

Un employeur ne peut plaider compensation contre une réclamation de la Commission des normes du travail. En effet, celle-ci agit en son propre nom, elle n'est pas mandataire du salarié. Elle n'intente pas son recours en vertu d'une cession de créance, mais en vertu de sa loi constitutive.

Zieman c. Commission des normes du travail, D.T.E. 96T-228 (C.A.)

Dans le cadre d'une poursuite de la Commission des normes du travail contre les administrateurs d'une compagnie, ceux-ci ne peuvent faire valoir comme moyen de défense ceux que la compagnie aurait dû faire valoir en temps opportun, soit lors de la poursuite contre la compagnie elle-même.

Wright c. Syndicat des techniciennes et techniciens du cinéma et de la vidéo du Québec, D.T.E. 2004T-79 (C.A.)

La responsabilité relative aux salaires des employés ne découle ni d'une faute précise ni d'un manquement à un devoir quelconque. Les administrateurs ne peuvent donc se prévaloir de la défense de bonne foi ou de diligence raisonnable.

Barrette c. Crabtree (succession de), [1993] 1 R.C.S. 1027

« Le simple fait d'avoir été administrateur au moment où les services ont été fournis par l'employé rend les administrateurs conjointement et solidairement responsables [...] »

Par conséquent, la seule excuse possible est la preuve par l'administrateur qu'il n'était pas administrateur au moment où la responsabilité a été engagée, qu'il n'a pas été poursuivi à l'intérieur du délai de prescription prévu ou que l'employé n'a pas rempli les conditions préalables pertinentes qui, selon la loi, entraînent la responsabilité de l'administrateur.

Russo c. Renaud, J.E. 87-325 (C.A.);

Commission des normes du travail c. Sabbah, D.T.E. 94T-630 (C.Q.)

La teneur d'un rapport non est inventus (rapport d'absence) de l'huissier constitue une preuve suffisante à l'ouverture d'un recours à l'encontre d'un administrateur.

LA LOI

114. La Commission peut, lorsqu'elle exerce les recours prévus par les articles 112 et 113, réclamer en sus de la somme due en vertu de la présente loi ou d'un règlement, un montant égal à 20 % de cette somme. Ce montant appartient en entier à la Commission.

La somme due au salarié porte intérêt, à compter de la mise en demeure visée dans l'article 111, au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu chapitre M-31).

1979, c. 45, a. 114, 1990, c. 73, a. 51

INTERPRÉTATION

La réclamation de cette somme forfaitaire ne constitue pas une infraction de nature pénale et n'est pas génératrice d'infraction. Le simple fait de l'exercice du recours par la Commission au nom du salarié lui donne le pouvoir de réclamer ce montant forfaitaire de 20 %.

Ce montant forfaitaire ne sera légalement dû qu'à la suite de l'obtention d'un jugement condamnant l'employeur à le payer. Cette somme qui appartient en entier à la Commission lui sert de source de financement autorisée par le législateur.

Le second alinéa précise que la somme due en vertu de la loi ou de ses règlements porte intérêt à compter de la mise en demeure. Cet alinéa fait référence au taux fixé en vertu de l'article 28 de la Loi sur le ministère du Revenu. Toutefois, par le jeu des dispositions générales en matière de créances civiles, tels les articles 155, 1595 et 1617 du Code civil du Québec, l'intérêt sur le montant forfaitaire de 20 % se calcule à compter de l'assignation au sens du Code de procédure du Québec.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Béatrice Foods inc., D.T.E. 97T-1172 (C.Q.)

« L'article 114 LNT ne peut être considéré comme une pénalité d'offense dont on peut se disculper mais plutôt comme une source de financement pour la CNT autorisée par le législateur. »

LA LOI

115. Une action civile intentée en vertu de la présente loi ou d'un règlement se prescrit par un an à compter de chaque échéance.

Cette prescription ne court qu'à partir du premier mai suivant la date d'exécution du travail quant aux salariés occupés dans les exploitations forestières.

1979, c. 45, a. 115.

INTERPRÉTATION

Une action civile (par opposition à une poursuite pénale) intentée en vertu de la Loi sur les normes du travail se prescrit par un an à compter de chaque échéance. Le terme « échéance » signifie la date à laquelle l'exécution d'une obligation ou d'un paiement est exigible. La Commission a donc un an pour réclamer les sommes dues, et ce, à compter de la date à laquelle l'exécution d'une obligation ou d'un paiement est exigible. Après ce délai, le droit d'action n'existe plus, sous réserve de l'article 116 LNT.

Dans la computation des délais, le jour qui marque le point de départ de la prescription n'est pas compté, alors que le dernier jour doit être entièrement terminé. En somme, la date d'échéance constitue le moment où le droit naît, et elle variera en fonction de l'un des quatre éléments suivants :

1. Le salaire : le délai d'un an court à compter de la date où le salarié aurait dû recevoir son salaire. Par exemple, le salarié payé aux deux semaines aura un an à compter de chaque période de deux semaines pour réclamer le salaire impayé correspondant à chaque période.
2. L'indemnité de congé annuel : la prescription court à compter de l'expiration d'un an suivant la fin de l'année de référence, soit à la fin de la période accordée au salarié pour prendre ses vacances (voir le schéma et l'interprétation à l'article 66 LNT).
3. L'indemnité tenant lieu d'avis de cessation d'emploi : le délai d'un an court à compter de la date du congédiement ou du licenciement. Pour la mise à pied à durée indéterminée, le délai de prescription commence à courir à l'expiration du délai de six mois suivant le début de la mise à pied. En cas de lock-out, le délai se calcule en fonction de la date de réception de l'avis de licenciement et non en fonction du lock-out lui-même.
4. Les jours fériés, chômés et payés : le délai court à compter de la journée où normalement le jour férié aurait dû être payé, plutôt qu'à la date du jour férié.

Dans le cas de fausse inscription dans les registres de paie ou dans les cas de fausse remise ou de fraude, le point de départ de la prescription ne court à l'encontre de la Commission qu'à compter de la connaissance par cette dernière de la fraude (voir l'interprétation de l'article 118 LNT).

Pour les salariés travaillant dans les exploitations forestières, le point de départ de la prescription est le premier mai suivant la date d'exécution du travail (voir la définition d'« exploitation forestière » à l'article 1 RNT).

Voir l'interprétation à l'article 113 LNT relative à la prescription du recours à l'encontre des administrateurs.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Fruits de mer Gascons, [2003] R.J.D.T. 142 (C.S.) (en appel C.A. 200-09-004340-037)

La prescription de l'indemnité de congé annuel se calcule à compter de l'expiration d'un an suivant la fin de l'année de référence.

9122-9385 *Québec inc. c. Lafleur*, D.T.E. 2003T-661 (C.Q.)

Il y a prescription des recours intentés en vertu de la Loi sur les normes du travail à compter d'un an de chacune des échéances.

LA LOI

116. Un avis d'enquête de la Commission, expédié à l'employeur par courrier recommandé ou certifié, suspend la prescription à l'égard de tous ses salariés pour six mois à compter de sa mise à la poste.

1979, c. 45, a. 116; 1990, c. 73, a. 52; 1992, c. 26, a. 15.

INTERPRÉTATION

L'envoi d'un avis d'enquête par la Commission, dans l'année qui suit la date d'exigibilité de la créance, suspend la prescription pour une période de six mois à compter de sa mise à la poste.

La Commission dispose alors d'un délai supplémentaire de six mois pour intenter une action, délai qui s'ajoute à celui d'un an prévu à l'article 115 LNT.

L'avis d'enquête doit être expédié par courrier recommandé ou certifié. C'est l'envoi de l'avis d'enquête qui suspend la prescription et non sa réception par l'employeur.

LA LOI

117. (Abrogé.)

1979, c. 45, a. 117; 1994, c. 46, a. 9.

118. Au cas de fausse inscription dans le registre obligatoire ou dans le système d'enregistrement ou au cas de remise clandestine ou de toute autre fraude, la prescription ne court à l'encontre des recours de la Commission qu'à compter de la date où cette dernière a connu la fraude.

1979, c. 45, a. 118.

INTERPRÉTATION

Il est à noter que seule la Commission peut se prévaloir de cette disposition, qui ne peut donc pas être invoquée par le salarié.

LA LOI

119. Les recours de plusieurs salariés contre un même employeur ou les administrateurs d'une même personne morale peuvent être cumulés dans une seule demande, qu'elle soit formulée par un salarié ou par la Commission, et le total réclamé détermine la compétence du tribunal tant en première instance qu'en appel.

1979, c. 45, a. 119; 1992, c. 26, a. 16.

INTERPRÉTATION

La compétence d'un tribunal est déterminée par le total des sommes réclamées par plusieurs salariés, et ce, peu importe le montant de leur réclamation individuelle.

JURISPRUDENCE

Commission des normes du travail c. Barré et al., D.T.E. 91T-1146 (C.S.)

« [...] la compétence du tribunal est déterminée par le total du montant réclamé. »

LA LOI

119.1. Toute poursuite intentée devant les tribunaux civils, en vertu de la présente loi, constitue une matière qui doit être instruite et jugée d'urgence.

1990, c. 73, a. 53.

INTERPRÉTATION

Compte tenu de la nature prioritaire d'une réclamation salariale, le législateur permet à la Commission d'être entendue par préférence.

LA LOI

120. Après la réception d'une mise en demeure de la Commission, un employeur ne peut acquitter valablement les sommes faisant l'objet de cette réclamation qu'en en faisant remise à la Commission. Cette disposition ne s'applique pas dans le cas d'une action intentée par le salarié lui-même.

1979, c. 45, a. 120.

INTERPRÉTATION

Cette disposition permet à la Commission de s'assurer que la somme versée par l'employeur correspond à celle qui est réellement due au salarié.

Comme le litige oppose la Commission et l'employeur, ce dernier doit obligatoirement faire remise du paiement à la Commission. Tout autre paiement ou règlement n'est donc pas opposable à la Commission.

LA LOI

121. Sous réserve de l'article 112 et du premier alinéa de l'article 114, la Commission remet au salarié le montant perçu en exerçant son recours.

La Commission doit toutefois, sur demande du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale, déduire de ce montant celui remboursable en vertu de l'article 90 de la Loi sur l'aide aux personnes et aux familles (chapitre A-13.1.1). La Commission remet le montant ainsi déduit au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1979, c. 45, a. 121, 1988, c. 51, a. 120, 1992, c. 44, a. 81, 1994, c. 12, a. 50, 1997, c. 63, a. 128, 1998, c. 36, a. 184, 2001, c. 44, a. 30, 2005, c. 15, a. 165.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} octobre 1999, la Loi sur la sécurité du revenu (c. S-3.1.1) est remplacée par la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale (c. S-32.001). Les sommes qui étaient recouvrables en vertu de l'article 35 de la Loi sur la sécurité du revenu le sont maintenant en vertu de l'article 102 de la Loi sur le soutien du revenu et favorisant l'emploi et la solidarité sociale.

SECTION II**RECOURS À L'ENCONTRE D'UNE PRATIQUE INTERDITE****LA LOI**

122. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, de suspendre ou de déplacer un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou de lui imposer toute autre sanction :

1^{re} à cause de l'exercice par ce salarié d'un droit, autre que celui visé à l'article 84.1, qui lui résulte de la présente loi ou d'un règlement ;

1.1^{re} en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de cet employeur ;

2° pour le motif que ce salarié a fourni des renseignements à la Commission ou à l'un de ses représentants sur l'application des normes du travail ou qu'il a témoigné dans une poursuite s'y rapportant;

3° pour la raison qu'une saisie-arrêt a été pratiquée à l'égard du salarié ou peut l'être;

3.1° pour le motif que le salarié est un débiteur alimentaire assujéti à la Loi facilitant le paiement des pensions alimentaires (chapitre P-2.2);

4° pour la raison qu'une salariée est enceinte;

5° dans le but d'éluder l'application de la présente loi ou d'un règlement;

6° pour le motif que le salarié a refusé de travailler au-delà de ses heures habituelles de travail parce que sa présence était nécessaire pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou de l'un de ses grands-parents, bien qu'il ait pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ces obligations.

Un employeur doit, de son propre chef, déplacer une salariée enceinte si les conditions de travail de cette dernière comportent des dangers physiques pour elle ou pour l'enfant à naître. La salariée peut refuser ce déplacement sur présentation d'un certificat médical attestant que ces conditions de travail ne présentent pas les dangers allégués.

1979, c. 45, a. 122; 1980, c. 5, a. 10; 1982, c. 12, a. 5; 1990, c. 73, a. 55; 1995, c. 18, a. 95; 2002, c. 80, a. 61

INTERPRÉTATION

Le salarié peut exercer un recours s'il est congédié, suspendu, déplacé, si l'employeur exerce à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ou si on lui impose toute autre sanction en raison d'un des huit motifs mentionnés à l'article 122 LNT. La réintégration ainsi qu'une indemnité équivalant au salaire et autres avantages dont le salarié a été privé par la sanction pourront alors être accordées si le recours est maintenu.

Depuis le 1^{er} mai 2003, la loi ajoute un nouveau motif sous la protection de l'article 122 LNT. Ainsi, le salarié est protégé dans le cas où l'employeur voudrait sévir en raison d'une enquête effectuée par la Commission dans un établissement de ce dernier.

De plus, la protection accordée au salarié relativement au refus de travailler au-delà des heures habituelles de travail pour des obligations liées à la garde, à la santé ou à l'éducation n'est plus limitée à l'enfant mineur. En effet, ce refus s'étend à son enfant qu'il soit mineur ou non, à l'enfant de son conjoint ou à un motif lié à l'état de santé de ses proches parents. Le salarié doit avoir pris les moyens raisonnables à sa disposition pour assumer autrement ses obligations parentales et familiales.

Par ailleurs, le droit d'un salarié de s'absenter pour cause de maladie ou d'accident est maintenant prévu à la section V.0.1 de la loi (voir l'interprétation des articles 79.1 à 79.6 LNT). Dans ce cas, la condition exigée par le législateur dans l'application de la présomption (voir l'article 123.4 LNT) est l'absence motivée pour cause de maladie et non la preuve nécessaire de la maladie en soi. Le salarié qui exerce ce droit jouit d'une protection à l'égard des sanctions susmentionnées grâce au recours prévu au paragraphe 1^{er} de l'article 122 LNT.

SANCTIONS

Le congédiement est le fait pour l'employeur de mettre fin à l'emploi du salarié. Ce terme doit recevoir une interprétation large incluant le renvoi, le non-renouvellement d'un contrat de travail lorsqu'il s'agit d'un contrat renouvelable, le non-rappel au travail, la suspension indéfinie, etc.

La suspension consiste à interrompre temporairement l'emploi du salarié pour une période déterminée, sans rompre son contrat de travail. Le salarié est privé de son emploi et de son salaire pour cette période. Il s'agit généralement d'une sanction disciplinaire.

Le déplacement d'un salarié correspond à la modification des conditions de travail. Il peut s'agir, par exemple, de l'affectation à un autre poste de travail ou à un autre lieu de travail, d'une réduction significative du nombre d'heures de travail, d'une baisse de salaire, d'une modification substantielle des tâches, d'une diminution du niveau de responsabilité, etc.

La protection s'étend également aux représailles, aux mesures discriminatoires et à toute autre sanction que pourrait imposer l'employeur à un salarié pour un des motifs mentionnés à l'article 122 LNT. Ces notions englobent donc toute modification du cadre de travail ou des conditions de travail d'un salarié et toute mesure de vengeance prise par l'employeur contre un salarié pour un des motifs mentionnés à l'article 122 LNT.

La procédure pour exercer ce recours est prévue aux articles 123 et suivants LNT.

JURISPRUDENCE

Exercice d'un droit

Laverdière c. 9109-6230 Québec inc. (P.S. Marketing Rep.), 2004 QCCRT 0295

L'exercice d'un droit ne nécessite pas le dépôt d'une plainte à la Commission des normes du travail. La simple démarche, auprès de l'employeur, pour réclamer un droit apparent suffit.

Tardif c. 2735-9975 Québec inc., D.T.E. 96T-419 (C.T.)

Pour exercer un droit, il suffit que la salariée démontre qu'elle veut se prévaloir d'un avantage prévu par la loi en toute bonne foi et avec apparence de droit.

Lavallée c. Ordre loyal des Moose, loge 2004 Lachine, [2002] R.J.D.T. 1634 (C.T.)

Deux salariées peuvent bénéficier de la présomption découlant de l'exercice d'un droit, bien qu'une seule ait téléphoné à la Commission des normes du travail pour se renseigner sur le salaire minimum, puisque l'appel s'est fait d'un commun accord.

Mondor c. Bi-Op inc., D.T.E. 2003T-346 (C.R.T.)

La salariée communique en mars 2001 avec la Commission des normes du travail afin de connaître la méthode de calcul de la paie de vacances. Elle est mise à pied le 19 septembre 2001. Ses collègues sont rappelés au travail en mars 2002. L'employeur a utilisé un prétexte, le manque de travail, pour congédier la plaignante en raison de l'exercice d'un droit.

Beaudoin c. Motel Le Montagnard, D.T.E. 96T-769 (C.T.) (appel au T.T. rejeté).

Talbot c. Investissement Impqua inc., [1997] C.T. 346

Le fait de demander à être rémunéré pour assister à une réunion convoquée par l'employeur constitue l'exercice d'un droit.

Raymond c. Tassé, D.T.E. 2003-66 (T.T.)

L'employeur accepte que le salarié parte en vacances le 24 juillet, mais il refuse qu'il prenne deux semaines continues. Le salarié part deux semaines et se fait congédier. Le salarié a exercé un droit en partant deux semaines consécutives. Il avait un droit strict et l'employeur devait obéir à la loi.

Da Ponte c. Restaurant Alexandre inc., D.T.E. 2000T-1123 (C.T.)

La demande à l'employeur voulant que les heures supplémentaires soient payées au taux majoré constitue l'exercice d'un droit et fait naître la présomption.

Filion c. Service de personnel Berlys inc., D.T.E. 2000T-515 (C.T.)

Le fait de demander, avant la signature, que les clauses d'un contrat de travail soient modifiées afin d'être conformes à la Loi sur les normes du travail constitue l'exercice d'un droit.

Fournit des renseignements ou a témoigné

Jordan-Doherty c. Loblaw Québec Itée (Loblaws), D.T.E. 2000T-348 (C.T.)

Les renseignements dont parle le paragraphe 2 de l'article 122 ne sont pas limités aux seules informations concernant le salarié qui les fournit. Il peut s'agir d'une situation ne le touchant qu'indirectement. Pour bénéficier de la présomption, il n'est pas requis que le salarié ait l'intention de dénoncer une situation particulière ni que l'employeur refuse d'appliquer une norme. En l'espèce, la salariée, qui communique avec la Commission des normes du travail en raison d'un conflit avec une autre employée au sujet de feuilles de temps falsifiées, fournit des renseignements à la Commission, même s'il ne s'agit pas d'une norme.

Filion c. Service de personnel Berlys inc., D.T.E. 2000T-515 (C.T.)

S'informer auprès de la Commission des normes du travail sur le contenu de certaines clauses d'un contrat de travail, avant sa signature, implique que la salariée fournit des renseignements à la Commission. Le fait qu'elle ait demandé à son père de contacter la Commission pour elle est sans importance.

Saisie-arrest

Cherrier c. L'Industrielle, vie d'assurance sur la vie, [1993] C.T. 68

Le terme « saisie-arrest » ne doit pas être limité à la procédure initiée en vertu du Code de procédure civile. Toute saisie pratiquée par un créancier sur un débiteur, quel qu'elle soit en vertu du Code de procédure civile ou d'une autre loi, est une saisie-arrest au sens de la Loi sur les normes du travail.

Legrand c. Centre-achat Paul ont., D.T.E. 905 367 (C.T.)

Le paragraphe 3 de l'article 122 LNT couvre même les cas où une saisie-arrest pour non-paiement, en ce, même si elle n'a pas vraiment lieu dans les faits. En l'espèce, bien que la demande de saisie-arrest de Banque Canadienne ait été annulée avant d'avoir été pratiquée, le recours est ouvert au salarié.

Salarié absente

Cherrier c. Procureur d'Outremont (JPMI Inc.), D.T.E. 905 267 (C.T.)

Le seul élément requis pour l'ouverture de la présomption est que le salarié soit absent. Le fait que l'employeur ignore son état n'empêche pas la présomption de s'appliquer.

Asselin c. 1857-2123 Québec inc./Toyota Sainte-Agathe, D.T.E. 2004/629 (C.R.T.);
Daigneault c. Olivetti Canada Inc., D.T.E. 929 230 (T.T.)

Il est vrai que l'état de grossesse peut causer des inconvénients à l'employeur. Toutefois, l'efficacité et l'économie doivent céder le pas aux droits de la femme enceinte. L'employeur doit prendre les mesures administratives nécessaires pour s'adapter aux inconvénients liés à la grossesse.

Chartrand c. Weyerhæuser Canada inc., D.T.E. 967 1299 (C.T.)

Lorsqu'une salariée est congédiée de façon concomitante à son retour au travail, après un congé de maternité et un congé parental, il faut présumer qu'elle est congédiée en raison de sa grossesse ou de l'absence qui en découle.

Encom Canada inc. c. Plante et al., D.T.E. 2004/930 (C.S.)

L'employeur tient fréquemment des propos relativement à la possibilité que la plaignante soit ou devienne enceinte, apparemment à la hâte parce qu'il y a beaucoup de travail à faire. Ces commentaires mènent le juge à conclure que la plaignante a été licenciée en raison de son état de femme enceinte et des absences qui pourraient en résulter, ou que cet état a, à tout le moins, influencé l'arrangement quant au choix qu'il a fait de la licencier.

Chaput c. Paysagelement Cdn d'art inc., D.T.E. 2002/480 (C.R.T.)

Lo éri hai les normes du travail prévoit que la salariée a droit à un congé de maternité de 18 semaines et à un congé parental de 12 semaines. Par ailleurs, le délai pour donner l'avis écrit est de trois semaines. On ne peut forcer la salariée à donner un avis dans un délai supérieur à celui prévu par la loi, qui est d'ordre public, ni l'obliger à préciser la durée de son congé avant ce délai.

Bouchard c. 8746 0208 Québec inc. Centre de santé Auberge des 21, 2004 Q.C.T.R. 8235

Après la réception du rapport du C.S.N. recommandant certaines adaptations du poste de travail de la plaignante en raison de sa grossesse, l'employeur, qui avait notamment réagi à la note de l'inspecteur, lui demande de quitter son emploi gracieux, en invoquant l'insuffisance de travail. Une est congédiée une semaine plus tard. Les difficultés économiques de l'employeur sont invoquées, mais les propos et les agissements démontrent que la grossesse de la plaignante a été prise en compte dans la décision de la congédier.

Jolien inc. c. Dubeau, D.T.E. 2003 104 (T.T.)

Malgré la grande diversité des emplois, l'employeur pour des raisons d'efficacité ou pour une raison de productivité, n'est pas tenu de même façon de respecter les lois d'ordre public. Bien que la responsabilité de la salariée puisse être un certain argument dans l'insuffisance de l'employeur de la plaignante, l'avis relatif à l'état de grossesse de la salariée et la productivité sont des arguments qui la salariée doit s'attendre raisonnablement en raison de sa grossesse.

Morisset c. Auto-Max inc., D.T.E. 967 104 (T.T.)

Dubé c. Auto-Max International inc., D.T.E. 977 100 (T.T.)

Therrien c. Compagnie de gestion T.T., D.T.E. 967 104 (T.T.)

L'article 102 paragra 11 de la Loi sur l'égalité de traitement et le salaire prévoit que, pour une femme enceinte, l'employeur doit prendre des mesures pour assurer que la femme enceinte ne soit pas licenciée en raison de sa grossesse ou de l'absence qui en découle. Les salariées enceintes devraient

soumise aux aléas de l'entreprise et au droit de gérance. Toutefois, la décision de l'employeur ne doit pas être influencée par l'état de la salariée, mais elle doit être fondée sur une autre cause juste et suffisante.

Éluder la loi

Lévesque c. Gesco 547 inc. (L'Ensemblier), D.T.E. 2004T-43 (C.R.T.);

Bouchard c. R., D.T.E. 95T-341 (T.T.)

La salariée n'a pas à faire la preuve d'un stratagème pour que la présomption s'applique. Elle doit simplement démontrer des faits ou présenter des situations qui posent des interrogations et qui laissent entrevoir la possibilité ou la vraisemblance d'un quelconque stratagème de l'employeur visant à éluder l'application de la loi.

Témèse c. Centre préscolaire Montessori, D.T.E. 99T-592 (C.T.)

Le salarié n'a pas à faire la preuve d'un stratagème. Il n'a qu'à démontrer « un début de preuve de stratagème ».

Joseph c. Corp. financière Télétech, D.T.E. 2000T-648 (C.T.)

La célérité soudaine avec laquelle l'employeur met en œuvre les divers mécanismes pour évaluer l'opportunité de congédier la plaignante (expertises médicales et autres), alors qu'elle est déjà absente depuis une longue période et qu'il ne reste que neuf jours avant qu'elle puisse bénéficier de la protection accordée par l'article 124, donne ouverture à la présomption.

Courchesne c. Restaurant et charcuterie Bens inc., D.T.E. 90T-143 (C.A.)

Rétrograder un salarié sans motif ou sous de faux prétextes, et ce, juste avant qu'il obtienne le service continu requis pour bénéficier de la protection de l'article 124 LNT, est un geste posé par l'employeur pour forcer le salarié à démissionner afin de se soustraire à l'application de la loi.

Obligations familiales

Robillard c. Emballages Gab ltée, D.T.E. 95T-371 (C.T.)

Un salarié peut refuser de faire des heures supplémentaires parce que sa présence est nécessaire pour remplir ses obligations familiales.

Obligation de déplacer une salariée enceinte

Di Peco c. Canadelle inc., D.T.E. 96T-260 (C.T.)

L'obligation qu'a l'employeur de déplacer « de son propre chef » la salariée enceinte, s'il y a danger pour elle ou pour l'enfant à naître, est une obligation autonome, indépendante de toute autre loi. Par l'article 122, le législateur a voulu améliorer la protection accordée à la femme enceinte. L'employeur ne peut se réfugier derrière les dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail pour justifier sa décision de ne pas déplacer la salariée.

Autre cause juste et suffisante

Lafrance c. Commercial Photo Service, [1980] R.C.S. 536;

Hilton Québec ltée c. Tribunal du travail, [1980] R.C.S. 548

L'autre cause juste et suffisante de congédiement invoquée par l'employeur doit être sérieuse, par opposition à un prétexte. Elle doit constituer le véritable motif du congédiement.

Couture c. Forintek Canada Corp., 2004 QCCRT 0358

Le test à appliquer est de se demander si l'employeur aurait agi de la même façon si le salarié n'avait pas exercé le droit en question.

Laverdière c. 9109-6230 Québec inc. (P.S. Marketing Rep.), 2004 QCCRT 0295

Une mesure disciplinaire disproportionnée permet de conclure à un prétexte.

Turgeon c. Industries Duparac inc., 2004 QCCRT 0462

La fin d'emploi du salarié est subitement devancée de trois semaines, le jour même où le salarié remet à son employeur un certificat médical recommandant un arrêt de travail. L'annonce de l'arrêt de travail pour cause de maladie a donc joué un rôle évident dans la cessation d'emploi du salarié. Les allégations de difficultés financières ne peuvent expliquer cette précipitation soudaine.

Poulin c. 3092-6679 Québec inc. Bar Le caméléon, 2004 QCCRT 0381

L'absence pour maladie est l'événement déclencheur de la rupture du lien d'emploi. Les rapports liés aux ventes sont d'une crédibilité douteuse, et les erreurs potentiellement commises par la plaignante ne lui ont pas été signalées en temps opportun, mais plutôt à son retour de congé de maladie. Ces éléments ne sont pas suffisants pour constituer la cause véritable du congédiement, mais apparaissent plutôt comme un prétexte pour se débarrasser de la plaignante.

Béland c. 9012-3977 Québec inc., 2004 QCCRT 0480

L'autre cause juste et suffisante est établie. Ce n'est pas le fait que la plaignante ait avisé son employeur de son intention de réclamer le paiement d'heures supplémentaires à la Commission des normes du travail qui est à l'origine de la baisse de ses heures de travail. Cette baisse survient à la suite de plaintes de la clientèle. En l'absence de reproches, son horaire n'aurait pas été modifié.

Courcy c. Chaussures St-Émile inc., 2004 QCCRT 0395

Le fait que l'employeur ait appliqué la progression des sanctions, et ce, avant l'exercice du droit par le salarié de réclamer une indemnité de vacances, et le fait que le salarié se soit engagé par écrit à respecter certaines conditions font en sorte que le salarié savait qu'au prochain manquement il s'exposait à un congédiement sans autre préavis. L'employeur avait une autre cause juste et suffisante de congédiement.

Néron c. Bernard, Michel R. et Resto-bar Le Tisonnier, 2004 QCCRT 0361

Bien que la plaignante jouisse de la présomption et qu'elle se soit absentée pour des raisons de santé, la véritable cause de son congédiement est le fait qu'elle ait menti à l'employeur en changeant trois fois de version sur la cause de son accident. Ajoutant cet élément à une série de manquements survenus dans les six derniers mois, la plaignante a ainsi rompu irrémédiablement le lien de confiance.

Présomption

Thibodeau c. Syscan International inc., D.T.E. 2004T-579 (C.R.T.)

Le salarié bénéficie de la présomption même s'il ne s'est pas encore absenté pour maladie le jour de son congédiement. Il avait avisé l'employeur qu'il s'absenterait de 6 à 8 semaines pour subir une intervention chirurgicale.

Asselin c. 1857-2123 Québec inc./Toyota Sainte-Agathe, D.T.E. 2004T-629 (C.R.T.)

Quant à la concomitance, la salariée enceinte est assurée de profiter de la présomption à n'importe quel moment de ses neuf mois de grossesse.

Congédiement

Voir la jurisprudence sous l'article 124 LNT pour les notions de congédiement, de congédiement déguisé, de licenciement et de démission.

Balthazard-Généreux c. Collège Montmorency, [1998] R.J.D.T. 660 (T.T.)

Le mot congédiement doit être interprété de façon large et libérale dans le contexte d'une plainte pour pratique interdite. Le retrait du nom de la salariée de la liste de rappel équivaut à un congédiement, puisqu'il a empêché celle-ci de se qualifier l'année suivante pour un poste d'enseignante, conformément à la convention collective.

Petridis c. Assurances André Birbilas inc., D.T.E. 2003T-138 (C.R.T.)

La salariée est victime d'une agression verbale de la part de son employeur lorsqu'elle lui annonce qu'elle est enceinte. L'employeur a manqué à son obligation de fournir des conditions de travail décentes et raisonnables. Il ne laissait plus aucun choix à la plaignante, qui se devait de quitter son emploi afin de protéger son intégrité psychologique et physique, sa dignité, ainsi que celles de son enfant à naître. On ne peut qualifier le départ de la salariée de démission. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Déplacement

Proulx c. Garderie L'éveil des chérubins, D.T.E. 2000T-521 (C.T.)

Pour qu'il y ait déplacement, il suffit que la salariée soit affectée à une tâche dont la rémunération, par période de paie, est substantiellement différente. En l'espèce, la salariée a été déplacée illégalement, puisqu'elle subit une réduction considérable de ses heures de travail à son retour de congé de maternité.

Forbes c. Québec Loisirs inc., D.T.E. 2001T-929 (C.T.);

Gilbert c. Côté et Blouin, optométristes, D.T.E. 99T-709 (T.T.)

Un déplacement peut être un changement de poste, un changement de lieu physique de travail ou une modification des responsabilités, peu importe que le salaire soit maintenu ou non. À la suite d'un congé de maladie, la plaignante perd certains avantages et responsabilités liés à son poste, mais son titre et son salaire demeurent inchangés. Il s'agit d'un déplacement illégal.

Caisse populaire Île-Perrot c. Bélanger, D.T.E. 96T-144 (T.T.)

Il y a déplacement lorsqu'il y a une différence importante dans l'horaire de travail, la régularité du travail et la rémunération.

Catherine Béland c. 9012-3977 Québec inc., 2004 QCCRT 0480

Dans le cas d'un emploi à temps partiel, la réduction des heures ne constitue pas un déplacement.

Mesures discriminatoires ou de représailles

Gaucher c. 3090-1599 Québec inc., D.T.E. 99T-132 (C.T.);

Produits alimentaires Grandma Itée (Division ITC Canada) c. Forget, [1985] T.T. 355

On entend par mesure discriminatoire une mesure qui a pour effet de distinguer un individu ou un groupe d'individus des autres. Cette mesure doit être appliquée au détriment des personnes qui en sont victimes, de façon à leur causer du tort.

Produits alimentaires Grandma Itée (Division ITC Canada) c. Forget, [1985] T.T. 355

Une mesure de représailles comprend toute mesure de vengeance contre un salarié, en réaction à l'exercice par ce salarié d'un droit découlant de la loi ou pour toute autre situation prévue à l'article 122 LNT.

Lamontagne c. Encore automobile Itée, D.T.E. 2000T-1095 (C.T.)

Au retour de congé de maternité et du congé parental de la plaignante, l'employeur, un concessionnaire automobile, lui annonce qu'il a embauché un deuxième directeur commercial et qu'elle ne s'occuperait plus que de la vente des voitures d'occasion, ce qui représente seulement 30 % des voitures vendues. Ce partage de la clientèle ainsi que le retrait d'un soir de congé constituent une mesure de représailles.

Sanction

Mongeau c. Resto-casino (Le Cabaret du Casino de Montréal), D.T.E. 2002T-14 (C.T.)

Le salarié dépose une plainte afin d'obtenir une période de repas après cinq heures de travail consécutives. La réorganisation de l'horaire de travail à la suite du dépôt de la plainte a pour effet d'abolir les pauses de 15 minutes rémunérées et les réunions rémunérées, ce qui constitue une sanction.

LA LOI

122.1. Il est interdit à un employeur ou à son agent de congédier, suspendre ou mettre à la retraite un salarié, d'exercer à son endroit des mesures discriminatoires ou des représailles pour le motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge ou le nombre d'années de service à compter duquel il serait mis à la retraite suivant une disposition législative générale ou spéciale qui lui est applicable, suivant le régime de retraite auquel il participe, suivant la convention, la sentence arbitrale qui en tient lieu ou le décret qui le régit, ou suivant la pratique en usage chez son employeur.

1982, c. 12, a. 6; 2002, c. 80, a. 62.

INTERPRÉTATION

Cet article offre au salarié un recours à l'encontre d'une pratique interdite s'il croit avoir été congédié, suspendu, mis à la retraite ou s'il a subi des mesures discriminatoires ou des représailles au motif qu'il a atteint ou dépassé l'âge à compter duquel il aurait été mis à la retraite.

Ce recours s'ajoute à ceux déjà prévus à l'article 122 LNT qui protège, entre autres, l'exercice par le salarié d'un droit qui lui est accordé par la loi. Ce droit, qui est de demeurer au travail et de choisir le moment de son départ à la retraite, appartient en propre au salarié. Cette décision doit donc être libre, volontaire et clairement exprimée par ce dernier (voir à cet effet l'interprétation de l'article 84.1 LNT). La concomitance de la mesure et de l'âge du salarié entraîne l'application de la présomption en faveur de ce dernier. Cela implique que l'employeur a le fardeau de démontrer que l'imposition de la mesure découle d'une autre cause juste et suffisante.

Dans l'exercice d'un recours en pratique interdite, il est toujours loisible au salarié de soulever l'application de la Charte des droits et libertés de la personne interdisant la discrimination basée sur l'âge. La Commission des relations du travail est compétente pour entendre et trancher un tel litige.

Le législateur prohibe la mise à la retraite forcée même si une loi, un régime de retraite, une convention (voir la définition donnée au paragraphe 4^e de l'article 1 LNT, qui inclut une entente – de gré à gré ou forcée – sur les conditions de travail),

une sentence arbitrale tenant lieu de convention collective, un décret ou la pratique qui se développe ou s'est développée chez un employeur pouvaient le prévoir.

En vertu de l'article 3.1 LNT, cette disposition s'applique à tout salarié et à tout employeur, sous réserve des exceptions prévues au Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail.

Ces exceptions sont :

1. un salarié qui exerce la fonction de pompier à l'exclusion de toute autre fonction; ou,
2. un salarié qui est membre de la Sûreté du Québec (un membre d'un corps policier municipal n'est pas compris dans cette exception).

Voir l'interprétation de l'article 84.1 LNT.

JURISPRUDENCE

Parry Sound (District), Conseil d'administration des services sociaux c. SEEFPO, section locale 324, [2003] 2 R.C.S. 157

Les lois sur les droits de la personne et les autres lois sur l'emploi fixent un minimum auquel l'employeur et le syndicat ne peuvent pas se soustraire par contrat.

Ranger c. Le Bureau d'expertise des assureurs ltée, [2001] R.J.D.T. 1911 (C.T.)

L'âge normal de la retraite, dans une entreprise, est l'âge auquel le salarié pourra bénéficier d'une pleine retraite, sans pénalité actuarielle. C'est le critère de l'absence de perte actuarielle qui doit être retenu. Le chiffre de 65 ans, contenu dans le régime, n'est pas retenu, puisqu'il ne correspond pas à la réalité. L'employeur a modifié les exigences pour permettre à des employés de bénéficier d'une retraite anticipée. La dernière offre, qui s'adresse aux salariés de 60 ans et plus comptant 20 ans de service, permet une pleine prestation sans pénalité actuarielle.

Boucher c. Manufacture de chaussures Excel ltée, [1983] C.T. 41

Le fait que l'employeur ne connaisse pas l'âge du salarié est sans importance pour l'application de la présomption.

McMillan c. H.L. Blachford ltée, D.T.E. 2002T-1168 (C.T.)

Pour déterminer si un salarié est d'accord pour prendre sa retraite, il faut s'en remettre aux critères de la démission, puisque pareil consentement équivaut à remettre sa démission. Malgré les nombreux rappels de l'employeur quant à la politique de l'entreprise prévoyant la retraite à 65 ans dans les six mois précédant l'atteinte de cet âge par le plaignant, aucun geste positif du salarié ne permet de croire à son acceptation. Son silence sur la question ou ses réponses vagues ne peuvent être interprétés comme une acceptation.

LA LOI

122.2. (Abrogé).

1990, c. 73, a. 56; 2002, c. 80, a. 63.

123. Un salarié qui croit avoir été victime d'une pratique interdite en vertu de l'article 122 et qui désire faire valoir ses droits doit le faire auprès de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

1979, c. 45, a. 123; 1990, c. 73, a. 57; 2001, c. 26, a. 140; D. 1314-2002; 2002, c. 80, a. 64.

INTERPRÉTATION

Un salarié qui désire exercer le recours prévu à l'article 122 LNT doit déposer une plainte à la Commission des normes du travail dans les 45 jours de la pratique dont il se plaint. Ce délai est de rigueur. Une plainte déposée à la Commission des relations du travail, dans ce même délai, est aussi recevable.

Le délai est calculé en fonction des articles 151.1 à 151.3 du Code du travail (à partir du moment où la mesure prise contre le salarié est devenue effective). Il est à remarquer que la plainte doit être signée par le salarié lui-même.

LA LOI

123.1. L'article 123 s'applique à un salarié qui croit avoir été congédié, suspendu ou mis à la retraite pour le motif énoncé à l'article 122.1.

Cependant, le délai pour soumettre une telle plainte est alors porté à 90 jours.

1982, c. 12, a. 7; 2001, c. 26, a. 141; D. 1314-2002, 2002, c. 80, a. 65.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation des articles 122.1 et 123 LNT.

LA LOI

123.2. La présomption qui résulte de l'application du deuxième alinéa de l'article 123.4 continue de s'appliquer pour au moins 20 semaines après le retour au travail du salarié à la fin d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental.

1990, c. 73, a. 58; 2002, c. 80, a. 66; D. 984-2005.

INTERPRÉTATION

La présomption de l'exercice par un employeur d'une pratique interdite à l'égard d'un salarié ayant bénéficié d'un congé de maternité, d'un congé de paternité ou d'un congé parental continue de s'appliquer pendant au moins 20 semaines après le retour au travail de ce salarié. Ce dernier peut donc bénéficier du recours prévu à l'article 122 LNT pendant le congé, à son retour au travail et pendant au moins 20 semaines suivant son retour. Le salarié pourra continuer de bénéficier de la présomption même au-delà de la 20^e semaine s'il y a concomitance entre la mesure interdite et la sanction imposée.

LA LOI

123.3. La Commission peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des parties.

Seule une personne n'ayant pas déjà agi dans ce dossier à un autre titre peut être nommée à cette fin par la Commission.

Toute information, verbale ou écrite, recueillie par la personne visée au premier alinéa doit demeurer confidentielle. Cette personne ne peut être contrainte de divulguer ce qui lui a été révélé ou ce dont elle a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions ni de produire un document fait ou obtenu dans cet exercice devant un tribunal ou devant un organisme ou une personne exerçant des fonctions judiciaires ou quasi-judiciaires, sauf en matière pénale, lorsque le tribunal estime cette preuve nécessaire pour assurer une défense pleine et entière. Malgré l'article 9 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (chapitre A-2.1), nul n'a droit d'accès à un tel document.

1990, c. 73, a. 58; 1992, c. 61, a. 416.

INTERPRÉTATION

La Commission peut désigner une personne pour tenter de régler la plainte à la satisfaction des parties. Elle doit, avant de nommer la personne pour agir à titre de médiateur, obtenir l'accord des parties, puisque la loi en fait une condition essentielle. Le médiateur ne peut alors agir dans le dossier à quelque autre titre que ce soit.

Toute information verbale ou écrite recueillie par cette personne demeure confidentielle et ne peut être divulguée. Cette mesure vise l'établissement d'un lien de confiance entre les parties et la Commission qui pourra, dès lors, agir en toute connaissance de cause. À titre d'exemple, le médiateur ne pourra témoigner des informations ou documents qui lui ont été révélés ou dont il a eu connaissance dans l'exercice de ses fonctions.

La Commission offre le service de médiation au salarié qui dépose une plainte pour pratique interdite ainsi que pour congédiement fait sans cause juste et suffisante (art. 125 LNT). Ce processus permet aux parties de résoudre, à leur satisfaction, une plainte, tout en évitant le recours à une intervention par un tribunal, et ce, dans les meilleurs délais.

LA LOI

123.4. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.

Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) qui sont applicables à un recours relatif à l'exercice par un salarié d'un droit lui résultant de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

La Commission des relations du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans le logement de l'employeur.

2002, c. 80, a. 67

INTERPRÉTATION

Lorsque aucun règlement n'intervient, la plainte est transmise à la Commission des relations du travail. Les dispositions du Code du travail s'appliquent.

S'il est établi, à la satisfaction de la Commission des relations du travail, que le plaignant est un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail, qu'un des faits mentionnés à l'article 122 ou 122.1 LNT est survenu et qu'il y a concomitance entre ces événements, il y a « présomption simple » en faveur du salarié que la mesure a été prise contre lui en raison de l'existence de ce fait.

Il incombe alors à l'employeur de renverser cette présomption en prouvant que la mesure découle d'une autre cause juste et suffisante.

La « présomption simple » est celle qui concerne des faits présumés, soit la sanction illégale. Elle peut être repoussée par une preuve contraire. Une fois les conditions établies, le législateur a instauré une présomption de faute ou de responsabilité de l'employeur à l'égard de la mesure imposée. Par des faits connus, cette mesure, de façon concomitante à l'une des situations mentionnées aux articles 122 et 122.1 LNT, le législateur rend probable un fait inconnu qui est souvent difficile à établir directement, soit une sanction pour les inconvénients liés à l'une des situations. À titre d'exemple, une salariée enceinte est congédiée. Il y a présomption simple que son congédiement résulte de son état de grossesse, qu'il soit connu ou non de l'employeur. Il incombe alors à l'employeur de prouver qu'il a pris cette sanction à l'égard de la salariée pour une autre cause juste et suffisante.

Cela explique que, devant le décideur, l'audition se déroule en deux parties. Dans un premier temps, le plaignant doit faire la preuve des conditions établissant la présomption dont il entend se prévaloir. Si celle-ci est établie à la satisfaction de la Commission des relations du travail, l'employeur assume alors le fardeau de renverser cette présomption et il procédera sur la preuve de « l'autre cause juste et suffisante », qui doit être une cause sérieuse, par opposition à un prétexte, et constituer la cause véritable du congédiement.

Lorsque la Commission des relations du travail conclut qu'un employeur a exercé une pratique interdite, elle peut ordonner la réintégration du salarié dans son emploi ainsi qu'une indemnité équivalant au salaire et aux autres avantages dont il a été privé par la sanction. À défaut d'entente entre les parties, le montant de cette indemnité est déterminé par la Commission des relations du travail, sur requête de l'employeur ou du salarié (art. 19, Code du travail).

La décision de la Commission des relations du travail est sans appel. À la demande d'une partie intéressée et dans un délai de six mois de cette décision, la Commission des relations du travail peut autoriser le dépôt de celle-ci au bureau du greffier de la Cour supérieure du district du domicile de l'une des parties. Cette décision devient alors exécutoire. En vertu de l'article 146.1 du Code du travail, l'employeur qui n'exécute pas l'ordonnance de réintégration et, le cas échéant, de paiement d'une indemnité commet une infraction et est passible d'une amende pour chaque jour de retard.

La Commission des relations du travail ne peut toutefois ordonner la réintégration d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée dans un logement de l'employeur. Dans ce cas, elle pourra ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé la sanction imposée. Depuis le 1^{er} mai 2003, cette indemnité n'est plus limitée à trois mois de salaire.

LA LOI

123.5. La Commission peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

2002, c. 80, a. 67.

INTERPRÉTATION

La Commission des normes du travail peut représenter un salarié non syndiqué lors de l'exercice d'un recours prévu aux articles 122 à 123.2 LNT. Ce pouvoir n'est pas discrétionnaire. Le législateur a voulu protéger l'exercice des droits du salarié. Ainsi, le pouvoir de représenter le salarié est associé au devoir de représenter ce dernier lorsque les conditions du recours sont réunies, et que le salarié le demande.

SECTION II.1

RECOURS EN CAS DE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE

LA LOI

123.6. Le salarié qui croit avoir été victime de harcèlement psychologique peut adresser, par écrit, une plainte à la Commission. Une telle plainte peut aussi être adressée, pour le compte d'un ou de plusieurs salariés qui y consentent par écrit, par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

La plainte du salarié doit être faite par écrit. Il en est de même quant à la plainte qui pourrait être déposée par un organisme de défense des droits des salariés, mais celle-ci doit en plus être accompagnée de l'autorisation écrite de chacun des salariés visés par cette plainte.

LA LOI

123.7. Toute plainte relative à une conduite de harcèlement psychologique doit être déposée dans les 90 jours de la dernière manifestation de cette conduite.

2002, c. 80, a. 68

INTERPRÉTATION

Il s'agit d'une condition d'ouverture à ce recours. La computation du délai de 90 jours s'établit à partir de la dernière manifestation de la conduite de harcèlement psychologique. En conséquence, la dernière manifestation d'une telle conduite ne devra pas être antérieure au délai de rigueur de 90 jours.

LA LOI

123.8. Sur réception d'une plainte, la Commission fait enquête avec diligence.

Les articles 103 à 110 s'appliquent à cette enquête, compte tenu des adaptations nécessaires.

2002, c. 80, a. 68

INTERPRÉTATION

Sur réception d'une plainte, la Commission, dans le cadre des règles relatives à l'enquête prévues par la loi, mandate un enquêteur qui exerce son rôle conformément aux pouvoirs qui lui sont dévolus par les articles 108 à 110 LNT (voir l'interprétation présentée à ces articles).

Dans l'ensemble, les pouvoirs d'enquête sont les mêmes que ceux qui sont appliqués dans le cadre du recours civil. La Commission, ou une personne qu'elle désigne aux fins d'une enquête, est investie des pouvoirs et de l'immunité accordés aux commissaires nommés en vertu de la Loi sur les commissions d'enquête (L.R.Q., c. C-37).

De plus, un droit de révision est accordé au plaignant dans les cas où la Commission refuse de poursuivre une enquête au motif que la plainte n'est pas fondée ou qu'elle est frivole. Voir également l'interprétation présentée aux articles 106 à 107.1 LNT.

L'enquêteur a la tâche de vérifier s'il y a présence d'une forme de harcèlement psychologique au sens de la loi. L'enquête visera notamment à procéder à la collecte des éléments factuels permettant de vérifier le bien-fondé de la plainte. En ce sens, celle-ci permettra ou non d'établir l'existence d'une volonté claire et manifeste de l'employeur d'assurer un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. De plus, elle permettra de déterminer si l'employeur s'est doté de moyens ou d'une politique appropriés pour assurer la prévention du harcèlement psychologique dans son entreprise.

Mentionnons que l'établissement d'une politique ne peut, en soi, constituer une mesure qui permettra à l'employeur de s'exonérer. Il peut cependant constituer un élément important dans l'ensemble des mesures de protection prises pour éviter les cas de harcèlement au travail. Voir l'interprétation à l'article 81.19 LNT à cet effet.

LA LOI

123.9. En cas de refus de la Commission de donner suite à la plainte, le salarié ou, le cas échéant, l'organisme, sur consentement écrit du salarié, peut, dans les 30 jours de la décision rendue en application de l'article 107 ou, le cas échéant, de l'article 107.1, demander par écrit à la Commission de déférer sa plainte à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

La décision de la Commission des normes du travail relative au bien-fondé ou non de la plainte est une décision administrative qui ne lie pas le salarié concerné. Ce dernier peut demander à être entendu par la Commission des relations du travail, même à la suite de la décision administrative de la Commission des normes du travail considérant la plainte comme non fondée. Dans ce cas, le salarié doit faire une demande de déférer par écrit.

Le délai pour ce faire est de 30 jours de la décision de la Commission des normes du travail de ne pas poursuivre une enquête. Si le salarié demande une révision administrative de cette décision (art. 107 LNT) et que celle-ci lui est refusée, il aura alors 30 jours pour demander par écrit que sa plainte soit transmise à la Commission des relations du travail.

Lorsqu'une telle demande est présentée par un organisme sans but lucratif de défense des droits des salariés, le consentement écrit du salarié est nécessaire et préalable à cette demande.

La conséquence du refus de la Commission des normes du travail de donner suite à la plainte du salarié, parce qu'elle la croit non fondée, est qu'elle ne pourra représenter celui-ci devant la Commission des relations du travail. Le salarié doit alors pourvoir lui-même à sa représentation, soit personnellement ou par l'entremise d'un représentant de son choix.

LA LOI

123.10. La Commission peut en tout temps, au cours de l'enquête et avec l'accord des parties, demander au ministre de nommer une personne pour entreprendre avec elles une médiation. La Commission peut, sur demande du salarié, l'assister et le conseiller pendant la médiation.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

Pendant tout le processus d'enquête, la médiation est toujours possible, mais non obligatoire. C'est un mode de règlement supplémentaire qui s'offre aux parties consentantes.

Voir également l'interprétation à l'article 123.3 LNT au même effet (médiation dans le cadre d'un recours pour pratique interdite).

Contrairement aux plaintes pour pratique interdite ou pour congédiement sans cause juste et suffisante, la plainte pour harcèlement psychologique donne ouverture à une enquête de la Commission des normes du travail (voir l'interprétation de l'article 123.8 LNT).

LA LOI

123.11. Si le salarié est encore lié à l'employeur par un contrat de travail, il est réputé au travail pendant les séances de médiation.

2002, c. 80, a. 68

INTERPRÉTATION

Dans un tel cas, le salarié est réputé au travail et l'employeur devra lui verser le salaire convenu, correspondant aux heures ouvrables pour le salarié.

Voir également l'interprétation présentée à l'article 57 LNT.

LA LOI

123.12. À la fin de l'enquête, si aucun règlement n'intervient entre les parties concernées et si la Commission accepte de donner suite à la plainte, elle la défère sans délai à la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68

INTERPRÉTATION

Dans ce cas, le salarié n'a pas à demander à la Commission des normes du travail, verbalement ou par écrit, de transmettre sa plainte à la Commission des relations du travail.

La transmission de la plainte se fait automatiquement, sans autre formalité pour le salarié, si la Commission a jugé la plainte fondée et qu'il n'y a pas eu de règlement complet entre les parties.

La décision de la Commission des normes du travail quant au bien-fondé d'une plainte est une décision administrative; la Commission n'a pas à usurper le rôle dévolu au tribunal qui consiste à trancher le litige.

LA LOI

123.13. La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié devant la Commission des relations du travail.

2002, c. 80, a. 68

INTERPRÉTATION

Ce pouvoir de représentation de la Commission des normes du travail est similaire à celui prévu aux articles 123.5 et 126.1 LNT (voir l'interprétation des articles 123.5, 126.1 et 81.20 LNT).

LA LOI

123.14. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions et à l'exercice de leur compétence, de même que l'article 100.12 de ce code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

2002, c. 80, a. 68

INTERPRÉTATION

Les pouvoirs détenus par un arbitre de grief sont conférés au commissaire du travail chargé de l'audition de la plainte pour harcèlement psychologique. Par exemple, le commissaire doit procéder en toute diligence à l'instruction de la plainte et rendre sa décision à partir des faits recueillis à l'enquête. Il peut ainsi poser aux parties et témoins les questions qu'il croit utiles.

De plus, mentionnons que la Commission des relations du travail bénéficie de pouvoirs étendus pour rendre différents types d'ordonnances, telle une ordonnance d'exécution provisoire, qu'elle estime propres à sauvegarder les droits des parties (voir les articles 112 et suiv. du Code du travail (L.R.Q. c. C-27) relativement aux pouvoirs de la Commission des relations du travail).

LA LOI

123.15. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été victime de harcèlement psychologique et que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations prévues à l'article 81.19, elle peut rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire, notamment :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire perdu;
- 3° ordonner à l'employeur de prendre les moyens raisonnables pour faire cesser le harcèlement;
- 4° ordonner à l'employeur de verser au salarié des dommages et intérêts punitifs et moraux;
- 5° ordonner à l'employeur de verser au salarié une indemnité pour perte d'emploi;
- 6° ordonner à l'employeur de financer le soutien psychologique requis par le salarié, pour une période raisonnable qu'elle détermine;
- 7° ordonner la modification du dossier disciplinaire du salarié victime de harcèlement psychologique.

2002, c. 80, a. 68

INTERPRÉTATION

L'ensemble des pouvoirs énumérés à cet article sont les mêmes que ceux déjà dévolus à la Commission des relations du travail à l'égard d'une plainte pour congédiement sans une cause juste et suffisante. Les paragraphes 1° à 7° de l'article 123.15 LNT relatifs aux pouvoirs de la Commission des relations du travail ne sont pas limitatifs. Elle peut « rendre toute décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances ».

Une décision de la Commission des relations du travail déposée à la Cour supérieure devient alors exécutoire, comme un jugement final de cette cour*.

* C'est l'article 129 du Code du travail qui stipule:

« 129. Dans un délai de six mois de la date de sa décision, la Commission peut, à la demande d'une partie intéressée, autoriser son dépôt au bureau du greffier de la Cour supérieure du district du domicile de l'une des parties visées par la décision. La décision de la Commission devient alors exécutoire comme un jugement final de la Cour supérieure et en a tous les effets.

Si cette décision contient une ordonnance de faire ou de ne pas faire, toute personne nommée ou désignée dans cette décision qui la transgresse ou refuse d'y obéir, de même que toute personne non désignée qui y contrevient sciemment, se rend coupable d'outrage au tribunal et peut être condamnée par le tribunal compétent, selon la procédure prévue aux articles 53 à 54 du Code de procédure civile (chapitre C-25), à une amende n'excédant pas 50 000 \$ avec ou sans emprisonnement pour une durée d'au plus un an. Ces pénalités peuvent être infligées de nouveau jusqu'à ce que le contrevenant se soit conformé à la décision. »

JURISPRUDENCE

Dommages moraux

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand, [1996] 3 R.C.S. 211

Selon l'approche « fonctionnelle » retenue par la Cour suprême, la démarche entreprise par le tribunal pour le calcul du montant accordé sous le chef des dommages moraux « vise à fixer une indemnité suffisante pour fournir à la victime "une consolation raisonnable pour ses malheurs". Le terme "consolation" n'a pas ici le sens de sympathie, mais il désigne plutôt certains moyens matériels de rendre la vie de la victime plus supportable. »

Dommages punitifs

Québec (Curateur public) c. Syndicat national des employés de l'hôpital Saint-Ferdinand [1996] 3 R.C.S. 211

L'octroi de dommages exemplaires prévu à la Charte des droits et libertés de la personne requiert :

« En conséquence, il y aura atteinte illicite et intentionnelle au sens du second alinéa de l'article 49 de la Charte lorsque l'auteur de l'atteinte illicite a un état d'esprit qui dénote un désir, une volonté de causer les conséquences de sa conduite fautive ou encore s'il agit en toute connaissance des conséquences, immédiates et naturelles ou au moins extrêmement probables, que cette conduite engendrera. Ce critère est moins strict que l'intention particulière, mais dépasse, toutefois, la simple négligence. »

LA LOI

123.16. Les paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 ne s'appliquent pas pour une période au cours de laquelle le salarié est victime d'une lésion professionnelle, au sens de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (chapitre A-3.001), qui résulte du harcèlement psychologique.

Lorsque la Commission des relations du travail estime probable, en application de l'article 123.15, que le harcèlement psychologique ait entraîné chez le salarié une lésion professionnelle, elle réserve sa décision au regard des paragraphes 2°, 4° et 6°.

2002, c. 80, a. 68.

INTERPRÉTATION

La Commission des relations du travail saisie d'une plainte doit rendre une décision sur l'existence ou non d'un harcèlement au travail. Lorsqu'elle constate que l'employeur a fait défaut de respecter ses obligations, elle doit rendre une décision motivée à cet effet, selon les remèdes prévus à l'article 123.15 LNT.

Il est possible qu'un salarié ait présenté une réclamation en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) pour déterminer si le harcèlement psychologique dont il est victime peut constituer une lésion professionnelle. Cette loi vise à préserver le système d'indemnisation fondé sur les principes d'assurance et de responsabilité collective sans égard à la faute du salarié victime d'une lésion professionnelle.

Dans ce cas, si la Commission des relations du travail estime probable qu'une décision rendue par l'organisme compétent établisse qu'il s'agit d'une telle lésion professionnelle, elle devra réserver sa décision quant aux seules ordonnances prévues aux paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 LNT. Ces ordonnances portent sur l'indemnité relative au salaire perdu, sur les dommages et intérêts punitifs et moraux ainsi que sur le financement du soutien psychologique requis pour le salarié.

Par conséquent, la Commission des relations du travail devra rendre une ordonnance qui visera notamment les paragraphes 1°, 3°, 5° et 7° de l'article 123.15 LNT, ainsi que toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable compte tenu des circonstances de l'affaire. Ce faisant, le législateur a voulu que le salarié ne soit pas privé de l'indemnisation à laquelle il aurait par ailleurs droit en vertu de la Loi sur les normes du travail.

Il faut cependant noter que l'opinion de la Commission des relations du travail, quant à la probabilité de l'existence d'une lésion professionnelle, ne saurait lier la Commission de la santé et de la sécurité du travail, ni la Commission des lésions professionnelles, qui ont le pouvoir exclusif* de qualifier une lésion professionnelle en vertu de leurs dispositions législatives habilitantes.

Par ailleurs, si la lésion professionnelle a été reconnue par un organisme habilité susmentionné, la Commission des relations du travail ne pourra rendre d'ordonnance quant aux matières énumérées aux paragraphes 2°, 4° et 6° de l'article 123.15 LNT.

* Les articles 349 et 369 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (L.R.Q., c. A-3.001) traitent respectivement des pouvoirs exclusifs de la Commission de la santé et de la sécurité du travail et de la Commission des lésions professionnelles.

JURISPRUDENCE

Calcuttawala c. Conseil du Québec de Unite Here, C.R.T., 2 octobre 2006, CQ-CM-2002-3587

Même s'il est reconnu qu'un salarié a subi une lésion professionnelle, la Commission des relations de travail a compétence, en vertu de l'article 123.16 LNT, pour décider de l'existence de harcèlement psychologique et du respect des obligations de l'employeur, de même que pour rendre une décision juste et raisonnable en vertu des dispositions de la Loi sur les normes du travail. Elle peut également déterminer les mesures de réparations en dehors de la période où le salarié est victime d'une lésion professionnelle.

SECTION III

RECOURS À L'ENCONTRE D'UN CONGÉDIEMENT FAIT SANS UNE CAUSE JUSTE ET SUFFISANTE

LA LOI

124. Le salarié qui justifie de deux ans de service continu dans une même entreprise et qui croit avoir été congédié sans une cause juste et suffisante peut soumettre sa plainte par écrit à la Commission des normes du travail ou la mettre à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail dans les 45 jours de son congédiement, sauf si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention.

Si la plainte est soumise dans ce délai à la Commission des relations du travail, le défaut de l'avoir soumise à la Commission des normes du travail ne peut être opposé au plaignant.

1979, c. 45, a. 124; 1990, c. 73, a. 59; 2001, c. 26, a. 142; D. 1314-2002, 2002, c. 80, a. 69.

INTERPRÉTATION

L'article 124 LNT instaure le recours pour congédiement sans cause juste et suffisante. Ce recours constitue une mesure de protection à l'emploi s'apparentant au grief, dont bénéficient généralement les salariés régis par une convention collective. De plus, il vient renforcer les règles relatives au contrat de travail prévues au Code civil, en prévoyant, lorsque cela est approprié, la possibilité de réintégration du salarié dans son travail.

A l'instar des autres normes prévues par la loi, l'article 124 LNT constitue également une norme du travail qui crée en faveur du salarié qui jouit de deux ans de service continu un droit à l'emploi et le protège ainsi à l'encontre d'un congédiement effectué sans raison, ni justification. La notion de cause juste et suffisante s'entend comme celle qui est réelle et suffisamment sérieuse ou grave pour justifier le congédiement. L'employeur ne peut donc imposer une sanction disproportionnée par rapport à la faute reprochée. Il demeure essentiel d'évaluer l'ensemble des circonstances de chaque cas afin de déterminer le caractère juste et équitable de la mesure prise par l'employeur.

CONDITIONS D'OUVERTURE

Il incombe au plaignant de démontrer, devant la Commission des relations du travail, les conditions d'ouverture au recours institué en vertu de l'article 124 LNT. L'employeur peut s'opposer à la recevabilité de la plainte qui ne satisferait pas aux conditions prévues par la loi. Par ailleurs, si ces conditions sont admises de la part de ce dernier, le plaignant n'aura généralement pas à en faire la preuve.

Les conditions d'ouverture au recours pour congédiement sans cause juste et suffisante sont énoncées à l'article 124 LNT.

1. La notion de salarié

Le plaignant doit être un salarié au sens de la Loi sur les normes du travail. Cependant, bien qu'il puisse se qualifier de salarié, ce recours ne lui est pas ouvert s'il possède un statut de cadre supérieur (voir l'interprétation du paragraphe 6° de l'article 3 LNT et celle de l'article 3.1 LNT à cet effet ainsi que l'interprétation relative à la définition de salarié au paragraphe 10° de l'article 1 LNT).

De plus, le salarié doit être titulaire d'un contrat de travail, verbal ou écrit, auprès d'une entreprise de compétence provinciale. En effet, la loi ne s'applique pas aux entreprises de compétence fédérale, telles les banques ou les stations de radiodiffusion, lesquelles relèvent du Parlement fédéral. Le contrat de travail implique les éléments suivants : une prestation de travail par un salarié, une rémunération ainsi qu'un lien de subordination salarié-employeur.

2. Le service continu

Depuis le 1^{er} mai 2003, pour bénéficier du recours à l'encontre d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante, le salarié doit justifier de deux ans de service continu. Le service continu s'attache à l'entreprise et non à celui qui l'administre. Le calcul du service continu doit se faire en considérant la période d'emploi dans l'entreprise et non pour le même employeur. La Commission doit s'assurer que le plaignant respecte cette condition préalable au niveau même de la réception de la plainte, sans quoi celle-ci ne saurait être acheminée vers les autres étapes du processus. Voir l'interprétation de la définition de service continu présentée au paragraphe 12° de l'article 1 LNT ainsi que celle donnée aux articles 96 et 97 LNT relativement à la notion d'entreprise et à l'impact d'une aliénation ou concession d'entreprise sur le service continu.

3. Une terminaison d'emploi

Le salarié doit également prouver qu'il y a eu une terminaison d'emploi. Il appartient à l'employeur de prouver une cause juste et suffisante de congédiement (voir la section « fardeau de preuve »). L'analyse des circonstances d'une fin d'emploi doit recevoir une interprétation large, pour couvrir toutes les formes de terminaison d'emploi. Par conséquent, tout acte de l'employeur mettant fin au lien d'emploi du salarié, peu importe sa qualification initiale, peut être assimilé à un congédiement. Cette terminaison d'emploi peut découler de motifs disciplinaires, basés sur des considérations subjectives rattachées au salarié lui-même, ou être

le résultat de considérations administratives, basées sur des facteurs liés à l'entreprise. On parle alors d'un licenciement. À titre d'exemple, une rupture du lien d'emploi causée par l'attitude négative du salarié au travail est de nature disciplinaire, tandis que celle liée à des difficultés économiques de l'entreprise est de nature administrative.

Comme autres exemples de motifs disciplinaires souvent allégués, des absences et retards répétés, des fautes dans l'exécution du travail ou de l'insubordination pourraient être retenus. Sur le plan économique ou administratif, des changements technologiques ou une baisse des affaires en seraient des illustrations. Chaque motif devra être analysé en fonction des circonstances de chaque cas afin de déterminer s'il constitue une cause juste et suffisante de congédiement.

Par ailleurs, lorsque l'employeur modifie de façon unilatérale et substantielle les conditions de travail d'un salarié, provoquant son départ sans le congédier directement, il est possible de déceler dans son geste un congédiement déguisé. Dans un tel cas, il n'est pas exigé que l'employeur agisse de mauvaise foi ou intentionnellement. Il suffit que la situation objective entraîne la rupture du contrat de travail. Les manifestations d'un congédiement déguisé peuvent se caractériser par des changements comme une diminution du nombre d'heures de travail, une baisse de salaire ou une rétrogradation dans un autre poste. Un non-rappel au travail à la suite d'une mise à pied peut également être assimilé à un congédiement déguisé.

Mentionnons également qu'il n'est pas nécessaire que le salarié ait quitté son emploi pour conclure à un congédiement. Par exemple, l'acceptation du salarié d'une mutation ou rétrogradation forcée ne le prive pas de son recours pour congédiement sans une cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT.

L'article 124 LNT accorde donc au salarié qui croit que sa terminaison d'emploi équivaut à un congédiement sans une cause juste et suffisante le droit de soumettre une plainte à la Commission des normes du travail.

4. Absence d'une autre procédure de réparation

Une plainte en vertu de l'article 124 LNT ne peut être soumise « si une procédure de réparation, autre que le recours en dommages-intérêts, est prévue ailleurs dans la présente loi, dans une autre loi ou dans une convention ». L'existence d'une autre procédure de réparation est suffisante pour empêcher le recours à l'article 124 LNT, et ce, même si un salarié décide de ne pas l'exercer. Par contre, cette autre procédure doit être clairement établie et accessible au salarié au moment où ce dernier décide de se prévaloir du recours de l'article 124 LNT. De plus, elle doit pouvoir donner lieu aux mêmes remèdes que ceux prévus dans le cadre de celui-ci, incluant le pouvoir de se prononcer sur l'existence ou non d'un congédiement fait sans une cause juste et suffisante et d'ordonner la réintégration du salarié dans son emploi (voir l'interprétation de l'article 128 LNT concernant les pouvoirs de la Commission des relations du travail à cet effet).

En outre, la procédure de réparation doit revêtir un caractère obligatoire, en ce sens que l'une des parties doit pouvoir contraindre l'autre à s'y soumettre, elle doit respecter les principes de justice naturelle, notamment le droit d'être entendu par un tribunal indépendant et impartial, et la décision rendue dans le cadre de cette procédure doit être exécutoire.

Relativement à la forme que doit prendre cette « autre procédure de réparation », les tribunaux ont établi sept principaux critères pour qualifier celle-ci d'équivalente au recours prévu par l'article 124 LNT, à savoir :

- la procédure doit être constatée par écrit;
- elle doit être connue des parties;
- elle doit contenir les noms et qualités des parties;

- elle doit contenir la désignation des arbitres ou encore la procédure pour les nommer;
- elle doit contenir l'objet des litiges sujets à cette procédure;
- elle doit préciser le délai imposé à l'arbitre pour rendre sa décision;
- elle doit préciser la compétence et les pouvoirs de l'arbitre.

À titre d'exemple, une procédure de grief en vertu d'une convention collective, lorsque celle-ci est au moins équivalente à celle prévue à l'article 124 LNT, a été assimilée à une autre procédure de réparation empêchant l'exercice du recours 124 LNT. Par ailleurs, un recours pour pratique interdite (voir l'interprétation des articles 122 LNT et suiv.) ne constitue pas une autre procédure de réparation au sens de l'article 124 LNT. Dans ce cas, les deux recours sont de nature différente, visant un but différent et donnant lieu à des décisions qui n'ont rien de semblable.

5. Plainte déposée dans les 45 jours du congédiement

Le délai pour porter plainte est de 45 jours. Ce délai est de rigueur. Toutefois, dans le cas d'une plainte déposée tardivement, les circonstances entourant le dépôt tardif devront être évaluées. En effet, il se peut que le plaignant ait été dans l'impossibilité d'agir plus tôt, ce motif constituant une cause d'interruption du délai de prescription au sens des articles 2904 et suivants du Code civil du Québec.

Par ailleurs, une plainte mise à la poste à l'adresse de la Commission des normes du travail à l'intérieur du délai de 45 jours est valablement déposée même si la Commission l'a reçue après le délai de 45 jours. La date du point de départ du délai pour déposer une plainte est celle où la cessation d'emploi est devenue effective, et non celle où le salarié est avisé de ce fait. Cependant, dans le cas d'un congédiement déguisé, le délai commencera à courir soit au moment où le salarié prend connaissance des modifications et des effets à son contrat de travail, soit lors de son départ définitif de l'emploi (voir l'interprétation de l'article 123 LNT relativement à la computation des délais).

FARDEAU DE PREUVE

Lorsque le salarié établit les conditions d'ouverture du recours susmentionnées, il appartient à l'employeur de prouver une cause juste et suffisante de congédiement. La cause juste et suffisante est celle qui n'est pas un prétexte et qui est suffisamment sérieuse pour justifier un congédiement (voir ci-dessus). En outre, cette cause doit être licite. En ce sens, un employeur ne pourrait appuyer sa décision de congédier par une cause allant à l'encontre de principes fondamentaux, telle une discrimination fondée sur la Charte.

Lorsque la terminaison d'emploi s'appuie sur des motifs non disciplinaires et résulte de considérations économiques ou administratives, on parle d'un licenciement. Par exemple, un salarié pourrait voir son poste aboli à la suite d'une baisse des affaires. En cette matière, l'employeur a le fardeau de prouver les difficultés économiques ou la cause de la réorganisation administrative. De plus, il devra démontrer que le choix du salarié à licencier est basé sur des considérations objectives, impartiales, et non inspirées d'éléments propres à l'employé ciblé. Dans ce cas, une telle décision serait une cause juste et suffisante. L'employeur ne peut donc utiliser le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un salarié qu'il juge indésirable.

Dans certaines circonstances, il peut s'avérer difficile de déterminer laquelle des deux parties (l'employeur ou le salarié) a mis fin au contrat de travail. La démission ne se présume pas. Elle est un acte qui appartient en propre au salarié. Si l'employeur invoque la démission lors d'un recours pour congédiement, il a le fardeau

de prouver que le salarié a démissionné. Dans ces circonstances, la Commission des relations du travail possède le pouvoir d'analyser l'ensemble des faits entourant la démission afin de déterminer sa validité. Un démission forcée est assimilée à un congédiement déguisé (voir à l'article 82.1 LNT l'interprétation relative à la démission).

Dans tous les cas, l'employeur doit établir par une preuve prépondérante les faits qui soutiennent ses prétentions. La preuve prépondérante se définit comme celle qui rend l'existence d'un fait plus probable que son inexistence. Il est à remarquer que le salarié ne bénéficie pas, lors d'un recours en vertu de l'article 124 LNT, de la présomption qui existe en sa faveur lors d'un recours en vertu des articles 122 et 122.1 LNT (voir l'interprétation de l'article 127 LNT).

GRADATION DES SANCTIONS

Dans le cadre du recours 124 LNT, un employeur doit imposer les mesures disciplinaires de façon graduelle, c'est-à-dire selon la gravité et la fréquence des reproches adressés au salarié. La mesure extrême qu'est le congédiement ne doit être imposée au salarié que lorsque les autres solutions ont été épuisées, que ce dernier a été avisé de ce qu'on lui reproche et qu'il a eu le temps raisonnable pour corriger son comportement. Il va de soi que la théorie de progressivité des sanctions ne s'applique pas si le salarié a commis une faute grave (voir l'interprétation donnée à l'article 82.1 LNT relativement à cette notion).

JURISPRUDENCE

A. Congédiement – définition

Congédiement vs licenciement

Léveillé c. Murs secs Jalap inc., D.T.E. 93T-816 (C.A.);
Donohue inc. c. Simard, [1988] R.J.Q. 2118 (C.A.)

Dans le cas d'un congédiement, l'employeur a toujours besoin des services que lui fournissait l'employé, mais il ne désire plus que ces services soient rendus par l'employé qu'il congédie. À l'opposé, dans le cas d'un licenciement, l'employeur n'a plus besoin des services que lui rendait l'employé licencié, mais il n'a rien à reprocher à cet employé. En l'espèce, la Cour considère qu'il ne peut s'agir d'un licenciement, puisque l'employeur embauche un nouvel employé à temps partiel à la suite du départ de la plaignante.

Rupture du lien d'emploi

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.);
Farber c. Compagnie Trust Royal, [1997] R.C.S. 846

Il n'est pas nécessaire qu'il y ait rupture complète du lien d'emploi ou démission du salarié pour que s'ouvre le recours contre un congédiement fait sans cause juste et suffisante. Lorsque l'employeur modifie unilatéralement et de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail, il cesse de respecter ses obligations, ce qui équivaut à un bris du contrat, donc à un congédiement.

Mise à pied / non-rappel au travail

Lamy c. Kraft Itée, D.T.E. 91T-49 (C.A.)

Une mise à pied, qui devient permanente lorsque tous les salariés sont rappelés au travail à l'exception du plaignant, constitue un congédiement.

Ranger c. Bureau d'expertise des assureurs Itée, D.T.E. 2001T-1155 (C.T.)

Une mise à pied temporaire devient un congédiement lorsqu'elle entraîne une modification substantielle des conditions de travail par son effet déterminant sur

le salaire et sur le régime de retraite du salarié et qu'elle est utilisée comme un prétexte pour se débarrasser de cet employé.

Thibeault c. Société touristique de L'Anse-à-la-Croix, D.T.E. 2004T-257 (C.R.T.)

Le terme congédiement possède un sens très large et doit recevoir une interprétation large et libérale pour couvrir toutes les formes de terminaison d'emploi. Le non-rappel au travail du plaignant constitue un congédiement. Le plaignant se retrouve sans emploi et sans rémunération, ce qui suffit pour qu'il puisse exercer le présent recours.

Contrat à durée déterminée

Moore c. Compagnie Montréal Trust, [1988] R.J.Q. 2339 (C.A.)

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée peut, dans certaines circonstances, constituer un congédiement lorsque l'employé est en droit de s'attendre à ce que le contrat soit renouvelé. Puisque nous sommes en présence d'une loi d'ordre public, l'employeur ne peut se retrancher derrière une clause de non-renouvellement pour éviter d'avoir à démontrer une cause juste et suffisante de congédiement.

D'Andréa c. Commission scolaire de Laval, D.T.E. 2001T-1176 (C.T.)

Mettre fin à l'emploi d'une salariée au terme d'un contrat à durée déterminée constitue un congédiement lorsqu'il y a attente de renouvellement. En l'espèce, le contrat de la salariée a été renouvelé pendant sept ans. L'interruption entre les contrats est sans importance, puisqu'elle coïncide avec l'année scolaire et tient à la nature du travail. La salariée pouvait donc raisonnablement espérer obtenir un nouveau contrat.

Congrégation Beth-El c. Commission des relations du travail, D.T.E. 2004T-322 (C.S.) (requête pour permission d'appeler C.A. 500-09-014132-047)

Le non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée constitue un congédiement lorsque la conduite des parties, ici l'existence de négociations en vue du renouvellement du contrat, permet de croire que le contrat sera prolongé.

1 – Licenciement

Fardeau de preuve

Flieger c. Nouveau-Brunswick, [1993] 2 R.C.S. 651

La Cour suprême, analysant les termes « fonction » et « poste », établit qu'il s'agit de l'ensemble des responsabilités, des tâches et des activités dont s'acquitte un employé en particulier ou un groupe donné d'employés. Il y a donc abolition de poste lorsque cet ensemble d'activités, qui constitue le poste, n'est plus exécuté à la suite d'une décision de bonne foi de l'employeur. Si l'ensemble des activités est intégralement confié à un autre employé ou reçoit simplement une appellation différente, il n'y a pas abolition du poste.

Girard c. Centre du camion Nutrinor inc., 2004 QCCRT 0298

Dans le cadre d'un licenciement, il n'est pas suffisant d'établir les difficultés économiques. L'employeur a aussi l'obligation de prouver que son geste n'est pas un prétexte. En l'espèce, l'employeur a profité de la mauvaise situation financière de l'entreprise pour se débarrasser du plaignant en raison d'un conflit de personnalité.

Joly c. Gestion Gertec ltée, D.T.E. 99T-190 (C.T.)

Lorsqu'un employeur justifie un licenciement par des motifs économiques, il doit faire la démonstration de la baisse du chiffre d'affaires par une preuve prépondérante et convaincante, de même que celle du lien entre cette baisse et la rupture du lien d'emploi. Une simple preuve générale de difficultés économiques n'est pas suffisante.

Clark c. Groupe D.M.R., D.T.E. 97T-625

En matière de licenciement, l'employeur a d'abord l'obligation d'établir l'opportunité de la réorganisation. Il a aussi l'obligation de démontrer que le poste de la personne licenciée est aboli, qu'il n'existe plus tel quel ou qu'il a fallu faire un choix entre les employés pour déterminer lesquels seraient gardés en emploi. Les critères utilisés pour faire ce choix doivent être sérieux. Il faut par ailleurs établir l'existence de ces critères et leur application dans les faits.

Pomerleau c. Conseil de bande Kitcisakik (Québec), [2002] R.J.D.T. 1233 (T.A.)

Dans le cadre d'une réorganisation administrative, la plaignante postule un emploi de niveau plus élevé, mais elle ne l'obtient pas. Il est mis fin à son emploi, sous prétexte de l'abolition de son poste. Une nouvelle employée est embauchée pour remplir les fonctions qu'exerçait la plaignante, mais le poste est désigné différemment. Le rejet de la candidature de la plaignante ne peut avoir pour effet d'évincer celle-ci du poste qu'elle occupait et qui possède maintenant une nouvelle désignation. Le congédiement est injustifié.

Rocco c. Auto Hamer, [1979] ltée, D.T.E. 93T-1101 (C.T.)

Lorsque la décision de l'employeur de congédier un salarié repose uniquement sur des motifs économiques en vue de rentabiliser l'entreprise, que cette décision est raisonnable et qu'elle est exempte de discrimination, de caprice ou d'émotivité, il s'agit d'un licenciement.

Bousquet c. Desjardins, D.T.E. 97T-1375 (C.A.)

Le Commissaire du travail a compétence pour décider si la fin d'emploi constitue un licenciement ou un congédiement déguisé. À cet effet, il peut se pencher sur les critères de sélection afin de déterminer si le choix du salarié à licencier s'est fait de manière objective.

Abolition de poste : justification

Messagerie de presse Benjamin inc. c. B.C.G.T. et Legris, D.T.E. 2003T-513 (C.S.)

Lorsqu'un employeur abolit un poste, il doit être capable de justifier le choix du poste à abolir. Il doit expliquer la restructuration et la manière dont l'abolition du poste l'aide dans l'atteinte de son objectif. La seule explication que les tâches de la plaignante sont les plus faciles à redistribuer n'est pas suffisante.

Matteo c. Sealrez inc., D.T.E. 2003T-275 (C.R.T.)

Le poste de la plaignante n'est pas aboli, puisqu'il était essentiel pour l'employeur de maintenir le poste de réceptionniste. L'employeur ne désirait tout simplement plus que la plaignante demeure titulaire de son poste. La conduite de l'employeur apparaît abusive, arbitraire, vexatoire et de mauvaise foi.

Blais c. Bélanger, [1998] R.J.D.T. 42 (C.A.)

La décision de l'employeur d'appliquer une directive ayant pour but d'éliminer le double emploi constitue un licenciement. Il a été démontré que la suppression du poste est justifiée par des motifs économiques ne camouflant aucun prétexte.

Critères de sélection

Bousquet c. Desjardins, D.T.E. 97T-1375 (C.A.);

Léveillé c. Murs secs Jalap, D.T.E. 93T-816 (C.A.);

Girard c. Provigo Distribution, C.A. Québec, n° 200-09-000517-950, 17 mai 1996, j. Brossard

Le commissaire peut se pencher sur les critères de sélection utilisés par l'employeur dans le choix des employés à licencier afin de s'assurer que ce dernier n'a pas utilisé le prétexte d'un licenciement pour se débarrasser d'un employé indésirable. Ces critères doivent être objectifs, impartiaux et non inspirés d'éléments subjectifs propres à l'employé ciblé. S'ils ne le sont pas, ils seront indicatifs d'un congédiement déguisé.

Madjaniw c. S.N.C. Lavalin inc., [2002] R.J.D.T. 299 (C.T.)

Malgré l'existence de difficultés économiques, le fait que la décision de remercier un salarié soit influencée par des considérations subjectives, comme en l'espèce un problème de bavardage, permet de tracer la ligne entre un véritable licenciement et un congédiement. C'est un manquement d'ordre disciplinaire qui est la cause de la fin d'emploi. L'employeur a profité du contexte pour camoufler les motifs réels.

Mecugni c. Silonex, [2000] R.J.D.T. 1746 (C.T.)

L'employeur a le devoir d'être objectif tout au long du processus de sélection. En l'espèce, les critères de sélection utilisés sont objectifs et raisonnables, mais leur application est illégale puisque ce sont les caractéristiques subjectives du salarié qui l'ont emporté lors de la sélection, soit les tensions au niveau hiérarchique et une conduite jugée déloyale par l'employeur. Le licenciement a servi de prétexte.

Auger c. D.M.C. Transat inc., D.T.E. 2003T-704 (C.R.T.)

L'employeur doit utiliser les mêmes critères pour tous les employés pouvant être visés par le licenciement et il doit les appliquer de la même façon pour chacun d'eux. En l'espèce, l'évaluation du salarié est adéquate et la décision de ne pas le conserver en emploi n'est ni arbitraire ni discriminatoire.

Obligation d'offrir un autre poste dans l'entreprise

Publications Dumont (1998) inc. c. Doré, D.T.E. 2000T-59 (C.A.)

Le cumul du service continu du salarié lui fait bénéficier, au fil des ans, d'une certaine sécurité d'emploi. L'employeur qui est dans l'obligation d'abolir le poste d'un salarié doit d'abord offrir à celui-ci un autre poste disponible dans l'entreprise avant de le remercier de ses services.

Boutin c. Unicom Sérigraphie Itée, [2001] R.J.D.T. 1939 (C.T.)

L'employeur doit chercher de façon significative à prendre les moyens pour éviter le licenciement, notamment en offrant une formation au salarié pour lui permettre de suivre l'évolution des emplois ou de se reclasser à une autre fonction.

St-Georges c. Deschamps Pontiac Buick G.M.C. Itée, D.T.E. 97T-1342 (C.A.), autorisation de pourvoi à la Cour suprême refusée

Au moment de l'abolition du poste du plaignant, l'employeur, qui a deux autres postes disponibles, offre au salarié un des postes, mais il ne lui offre pas, par erreur, celui qui correspond le mieux à ses compétences. Le salarié refuse donc le poste. La Cour considère que la rupture du contrat de travail est due à la faute de l'employeur. Ce dernier a modifié de manière substantielle les conditions de travail

du salarié en lui offrant par erreur le mauvais poste, alors que le salarié aurait accepté l'autre poste, plus intéressant. Il s'agit donc d'un congédiement déguisé.

Dugas c. Pompacktion inc., T.T. Montréal, n° 500-28-000896-001, 20 février 2001;
Linda Barbucci c. Price Waterhouse Coopers S.R.L., 2003 QCCRT 0527

Lorsque le poste d'un salarié est aboli et qu'un autre poste est disponible, l'employeur doit l'offrir au salarié même si l'autre poste semble moins intéressant. Il ne peut présumer du refus du salarié d'occuper ce poste.

2 – Congédiement déguisé

Farber c. Compagnie Trust Royal, [1997] 1 R.C.S. 846

Lorsqu'un employeur décide unilatéralement de modifier de façon substantielle les conditions essentielles du contrat de travail de son employé et que celui-ci n'accepte pas ces modifications et quitte son emploi, son départ constitue non pas une démission, mais un congédiement. Il n'est pas nécessaire que l'employeur ait eu l'intention de forcer l'employé à partir ou qu'il ait été de mauvaise foi.

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

Une modification unilatérale et substantielle des conditions de travail, telle une rétrogradation impliquant une diminution importante des responsabilités en matière de gestion des ressources humaines, peut équivaloir à un congédiement déguisé, sans qu'il soit nécessaire qu'il y ait une rupture complète du lien d'emploi ou démission du salarié.

Vigie Informatique 2000 inc. c. Girard, [1998] R.J.D.T. 99 (C.S.)

Le congédiement par induction, ou congédiement déguisé, n'a pas à être le fait de la mauvaise foi de l'employeur ou d'une faute intentionnelle de sa part. Il suffit que la situation objective entraîne la rupture du contrat de travail.

Rétrogradation

Joyal c. Hôpital du Christ-Roi, [1997] R.J.Q. 38 (C.A.)

Bien que la plaignante conserve son statut de cadre, sa rétrogradation à un poste subalterne comportant moins de responsabilités emporte une modification unilatérale et substantielle de ses conditions de travail et constitue un congédiement déguisé. Le fait que la plaignante ait continué de travailler et n'ait pas démissionné est sans conséquence, puisqu'elle a clairement manifesté à son employeur qu'elle n'acceptait pas la mutation.

Brisson c. Liquidation Choc inc./La Différence, D.T.E. 2003T-347 (C.R.T.)

La salariée, gérante d'un magasin, démissionne à la suite de sa rétrogradation au poste de commis, qui entraîne une diminution de ses responsabilités, une réduction du salaire et la perte de son statut. Ces éléments suffisent pour assimiler la rétrogradation à une modification substantielle de son contrat de travail. Il y a donc congédiement déguisé.

Pelland c. Laval (Société de transport de la Ville de), [1999] R.J.D.T. 1707 (C.T.)

Le salarié, qui est superviseur, est rétrogradé au poste de chauffeur. Son ancienneté est touchée, ses responsabilités et ses revenus diminuent et il perd certains avantages. Il s'agit de modifications imposées unilatéralement par l'employeur qui équivalent à une répudiation du contrat de travail. L'absence de démission du salarié n'équivaut pas à une acceptation tacite. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Déplacement

Bouchard c. 3437302 Canada inc., D.T.E. 2003T-68 (C.R.T.)

Le déplacement de la salariée d'une succursale à une autre, la modification considérable de ses heures de travail, le fait qu'on lui impose un horaire brisé, qu'on ne lui garantisse plus le nombre d'heures hebdomadaires et qu'on l'envoie travailler à l'autre bout de la ville, la forçant ainsi à faire de longues heures de transport sans compensation, constituent une modification substantielle des conditions essentielles du contrat de travail. La salariée, qui a refusé ces modifications et a démissionné, est victime d'un congédiement déguisé.

Tisseur c. 91633 Canada ltée, D.T.E. 2001T-158 (C.T.)

Une diminution importante de la rémunération, imputable à la baisse des revenus de pourboires à la suite du déplacement d'une serveuse d'un bar très achalandé au nouveau bar très peu fréquenté, constitue, en l'espèce, une modification substantielle de ses conditions de travail.

Ouimet c. McDonald Canada et Restaurant Olinad inc., 2004 QCCRT 0318 *Da Silva c. McDonald Canada*, D.T.E. 2003T-1107 (C.R.T.)

La permutation de deux gérantes d'un restaurant à l'autre afin de tirer avantage de leurs qualités respectives ne constitue pas un congédiement déguisé, mais une réorganisation administrative. Les deux restaurants sont situés à quelques kilomètres de distance et les salariées, qui ont déjà par le passé subi de tels transferts, auraient accepté d'être transférées à condition que certains autres employés le soient eux aussi. Bien que les tâches diffèrent selon le restaurant, elles sont de même nature. Une entreprise n'est pas statique, et il est compréhensible qu'un employeur désire prendre avantage des forces et habiletés de ses ressources humaines. Le refus des gérantes d'accepter ce transfert constitue un acte d'insubordination grave et fatal.

Abus de pouvoir (voir aussi démission)

Bilodeau c. Imprimerie Miro inc., D.T.E. 2003T-93 (C.R.T.)

Lorsqu'un supérieur agresse verbalement une salariée, lui tient des propos et s'exprime à son endroit d'une façon telle que cela constitue un abus de pouvoir, le départ de la salariée à la suite de l'altercation et sa demande de préparer son relevé d'emploi ne peuvent valoir démission, puisqu'il s'agit en fait d'un congédiement déguisé.

3 - Démission

Roy c. Constructions paysannes inc., [1999] R.J.D.T. 1741 (C.T.);

Savard c. M.B. Data Processing, D.T.E. 82T-857 (T.A.)

La démission doit être analysée en fonction des éléments suivants :

- « a) Toute démission comporte à la fois un élément objectif et subjectif;
- b) La démission est un droit qui appartient à l'employé et non à l'employeur, elle doit donc être volontaire;
- c) La démission s'apprécie différemment selon que l'intention de démissionner est ou non exprimée;
- d) L'intention de démissionner ne se présume que si la conduite de l'employé est incompatible avec une autre interprétation;

- e) L'expression de son intention de démissionner n'est pas nécessairement concluante quant à la véritable intention de l'employé;
- f) En cas d'ambiguïté, la jurisprudence refuse généralement de conclure à une démission;
- g) La conduite antérieure et ultérieure des parties constitue un élément pertinent dans l'appréciation de l'existence d'une démission.»

La démission ne se présume pas

Boucher c. Commission scolaire de l'Énergie, D.T.E. 2003T-443 (C.R.T.)

La démission ne se présume pas. Elle doit s'appuyer sur une volonté claire et sans équivoque de démissionner de la part du salarié, de même que sur des gestes positifs de sa part. Le fait, pour un salarié, de négliger de confirmer son refus quant à la modification de ses conditions de travail dans les délais impartis par l'employeur ne permet pas de conclure à l'abandon de son emploi ou à la démission.

Chaulk c. Agence de permis Nova, [1998] R.J.D.T. 197 (C.T.)

Deux critères servent à évaluer s'il y a démission : le critère subjectif, c'est-à-dire l'intention de rompre le lien d'emploi, et le critère objectif, soit l'acte positif par lequel le salarié exprime sa volonté de rompre ce lien. En l'espèce, après avoir quitté le travail depuis une semaine à la suite d'une altercation avec son patron, la salariée refuse de revenir en emploi après une demande formelle à cet effet. Ce refus constitue une démission.

Consentement valable

Syndicat des professeur-e-s du Collège François-Xavier-Garneau c. Pierre Montreuil, D.T.E. 2000T-733 (C.A.)

Une démission ne sera valide que si le consentement du salarié est valable. Pour que la démission soit valide, le consentement doit être donné par une personne apte, et il doit être libre et éclairé. Lorsque l'employeur utilise divers moyens, comme la menace, la contrainte, des tracasseries ou du harcèlement pour obtenir la démission du salarié, celle-ci n'est pas valide et il s'agit d'un congédiement déguisé.

Paquet c. Gabriel Mercier Itée, D.T.E. 2000T-493 (C.A.)

Pour être en présence d'une démission, il faut que le consentement donné par le salarié soit valable. En l'espèce, le salarié ne pouvait pas donner un consentement valable en raison de son état psychique, engendré par le conflit sous-jacent présent entre son patron et lui depuis plus d'un an. Son intention véritable était de conserver son emploi. Il s'agit d'un congédiement déguisé.

Pipon c. Claro Précision inc., D.T.E. 2002T-652 (C.T.)

Lors d'une rencontre dans le bureau de l'employeur, celui-ci porte de fausses accusations contre le salarié et le menace. Le salarié se sent alors dans une impasse et donne sa démission. Il dépose une plainte pour congédiement injustifié dans les jours suivants. La véritable intention du salarié n'était pas de démissionner. La démission n'est pas valide, car elle n'est pas libre et volontaire.

Faits postérieurs à la démission

Blanchette c. 2853-3123 Québec inc., 2003 QCCRT 0061

La conduite antérieure et postérieure des parties permet de déterminer s'il y a eu démission. En l'espèce, la conduite des parties accrédite la thèse du congédiement.

D'une part, la salariée conteste la mention de départ volontaire sur son relevé d'emploi et elle dépose une plainte à la Commission des normes du travail dès le lendemain. D'autre part, l'employeur a préparé rapidement le relevé d'emploi et il demande à la salariée de lui remettre immédiatement les clés.

B. Cause juste et suffisante

Malo c. Côte-Desbiolles, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.) (autorisation de pourvoi à la Cour suprême refusée)

La cause juste et suffisante est soit liée à l'employé, dans le cas d'une incapacité, d'une faute grave ou d'une accumulation de manquements à la discipline, soit liée à l'employeur, par exemple dans le cas d'une réorganisation de l'entreprise ou de difficultés économiques.

Wallace c. United Grain Growers Ltd., [1997] 3 R.C.S. 701;

Rivard c. Atlantic Produits d'emballage ltée, [1999] R.J.D.T. 207 (C.T.)

Les employeurs ont une obligation de bonne foi et de traitement équitable envers les salariés dans le mode de congédiement. Les employeurs doivent être francs, raisonnables et honnêtes avec leurs employés.

Fardeau de preuve

Massotti c. Stationnement métropolitain inc., D.T.E. 2003T-259 (C.S.);

Ruel c. Distribution emblème inc., D.T.E. 96T-1155 (C.T.)

C'est à l'employeur que revient le fardeau de faire la preuve de la cause juste et suffisante de congédiement, que ce soit en matière de congédiement disciplinaire ou administratif. L'employeur doit donc faire cette preuve en premier lieu, une fois les conditions d'ouverture du recours établies.

1 – Congédiement – mesure disciplinaire

Progression des sanctions

Parisé c. Services ménagers Roy (Hôtellerie) ltée, D.T.E. 2000T-90 (C.R.T.)

L'objectif poursuivi par les mesures disciplinaires est de signifier au salarié les manquements qui lui sont reprochés afin de lui donner l'occasion d'amender sa conduite. En l'absence de faute grave, la théorie de la gradation des sanctions doit s'appliquer.

Cardinal c. Transports Inter-Nord inc., 2004 QCCRT 0093

En l'absence de fraude ou de faute grave, rien ne justifie que l'employeur impose la peine capitale sans avoir cherché par d'autres moyens à faire changer son comportement au salarié. Il est vrai que l'employeur ne pouvait suspendre le salarié sans compromettre ses activités, mais il aurait dû lui faire part de ses insatisfactions et de ses attentes précises et l'informer qu'à défaut de se conformer il serait congédié.

Blanchard c. Control Data Canada Ltd., [1984] 2 R.C.S. 476;

Conseil de l'éducation de Toronto (Cité) c. F.E.E.S.O., District 15, [1997] 1 R.C.S. 487

Afin de déterminer si un salarié a été congédié pour une cause juste et suffisante, il faut procéder à un examen en trois étapes:

1. Le salarié est-il effectivement responsable de la mauvaise conduite qui lui est reprochée?
2. La mauvaise conduite justifie-t-elle la prise de mesures disciplinaires?

3. Les mesures disciplinaires imposées au salarié sont-elles proportionnelles à la faute commise ? Autrement dit, sont-elles appropriées au regard de la mauvaise conduite et des autres circonstances pertinentes ?

Future Electronics inc. c. Monette, D.T.E. 2003T-420 (C.S.)

L'employeur doit respecter la progression des sanctions avant d'imposer un congédiement à un salarié. Pour que les fautes antérieures puissent servir dans l'évaluation de la cause juste et suffisante de congédiement, elles devront avoir fait l'objet de réprimandes par l'employeur.

Roy c. Disque Améric inc., D.T.E. 97T-906 (C.T.)

Le salarié est congédié en raison de ses nombreux retards. Avant son congédiement, il a reçu deux avis disciplinaires, une suspension de trois mois et une autre suspension d'une semaine pour ce motif. La progression des sanctions est respectée et le salarié était avisé qu'à défaut de se conformer il serait congédié. Le congédiement ne peut être qualifié d'injuste.

Double sanction

Lévesque c. Caisse populaire de Sainte-Anne-du-Lac, [2001] R.J.D.T. 206 (C.T.)

Un salarié ne peut se voir imposer deux mesures disciplinaires pour sanctionner un même manquement. En l'espèce, le salarié s'est vu imposer une suspension en raison d'une faute qui lui est reprochée. Comme le congédiement qui survient par la suite vise à sanctionner la même faute, il y a double sanction. Le congédiement est injustifié.

Insubordination

Maril c. Trois-Rivières (Ville de), D.T.E. 2003T-225 (C.R.T.)

L'insubordination implique une intention de défier l'autorité, de ne pas suivre les directives et de refuser sciemment d'obéir. Trois conditions sont nécessaires pour conclure à l'insubordination :

1. Il y a existence d'un ordre.
2. L'ordre doit avoir été donné par une personne ayant le pouvoir de le faire.
3. Le refus d'obéir du salarié est nécessaire. L'ordre doit être clair, précis et communiqué sans ambiguïté.

Lelièvre c. Unipèche M.D.M. Itée et al., D.T.E. 2003T-1166 (C.R.T.) (requête en révision judiciaire rejetée, 105-17-000094-038);

Savard c. For-Net inc., [1993] T.T. 145

La règle du « obey now and grieve later » (obéir maintenant et déposer une plainte plus tard) comporte certaines exceptions. Un employé peut refuser d'obéir à un ordre illégal, dont l'exécution peut comporter une infraction à une loi ou à un règlement, sans être taxé d'insubordination. Il en est de même, notamment, lorsque l'ordre peut mettre en danger la santé et la sécurité ou lorsqu'il est déraisonnable, discriminatoire ou constitue un abus de droit.

Potvin c. Cassidy, [1997] C.T. 68

Le refus d'un salarié de suivre une formation visant à améliorer la qualification de la main-d'œuvre constitue un acte d'insubordination. La politique de gestion de l'employeur en matière de formation du personnel est normale, pertinente, juste et raisonnable. Le plaignant a refusé sans motif sérieux de suivre le cours

après une mise en demeure formelle, il a été avisé qu'à défaut de le suivre il serait congédié et il a répété, lors de l'audience, que, si c'était à refaire, il refuserait de nouveau. Considérant qu'il n'y a aucune chance pour que le salarié amende sa conduite, le congédiement est justifié.

Gagnon c. F.D.L. Cie, [1993] C.T. 228 (évocation rejetée, 500-05-004277-933 (C.S.))

Les nombreux refus de la salariée d'exécuter les tâches que lui confie son supérieur, accompagnés d'injures, d'actes de violence et même en dernier lieu de menaces de mort, constituent une insubordination justifiant le congédiement.

Politique de l'entreprise

Frégeau c. Magasins Wal-Mart Canada inc., D.T.E. 98T-446 (C.T.), confirmé par la C.S., D.T.E. 99T-45

Le congédiement du plaignant après deux retards, qui ont fait en sorte que les autres employés attendent à la porte l'ouverture du magasin, est une sanction disproportionnée. Par ailleurs, la politique de l'entreprise voulant qu'une deuxième infraction en 12 mois entraîne le congédiement ne fait pas perdre compétence au Commissaire du travail pour évaluer la proportionnalité de la sanction imposée en relation avec la faute.

2 – Congédiement administratif / incompetence et incapacité

Syndicat des employés de Molson c. Brasserie Molson O'Keefe, C.A. Montréal, n° 500-09-000211-938, 3 avril 1998, J. Chouinard;

Syndicat des employés municipaux de Jonquière (SCFP) et Deschênes c. Ville de Jonquière, D.T.E. 98T-33 (C.A.);

Naqvi c. Finitions Ultraspec inc., D.T.E. 98T-1220 (C.T.)

Il faut distinguer la mesure administrative de la mesure disciplinaire. La mesure administrative découle d'un manquement involontaire du salarié, telle l'incapacité ou l'incompétence. Elle vise à régler une situation d'inefficacité qui est créée par le manquement involontaire du salarié et n'a pas d'intention punitive. À l'opposé, la mesure disciplinaire met en cause le caractère volontaire du manquement reproché au salarié. Elle vise à punir afin de permettre au salarié de s'amender par le biais de la progression des sanctions.

Legris c. Société de transport de la Ville de Laval, D.T.E. 96T-230 (C.T.)

La compétence du Commissaire du travail, en matière de congédiement administratif, se limite à confirmer ou à annuler la décision de l'employeur. Contrairement aux problèmes disciplinaires, il est impossible, en matière administrative, de corriger une situation par le recours à des mesures comme la suspension. « Un individu est incapable ou incompétent ou bien il ne l'est pas. »

Papaeconomou c. Pratt & Whitney Canada inc., D.T.E. 99T-287 (C.T.)

La salariée est congédiée pour cause d'incompétence. Les faits reprochés, soit le comportement, l'attitude, les relations interpersonnelles, le manque de coopération, le rendement insuffisant et le refus de se soumettre à une expertise psychiatrique, sont de nature disciplinaire. Les agissements fautifs sont volontaires et intentionnels et ils auraient pu être corrigés par une approche disciplinaire appropriée. Il ne s'agit donc pas d'un congédiement administratif.

Obligations de l'employeur

Garage Montplaisir ltée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090 (C.S.);

Laplante c. Costco Wholesale Canada Ltd., D.T.E. 2003T-1058 (C.R.T.)

Avant de congédier un salarié pour cause d'incompétence, l'employeur doit :

- 1) informer le salarié de ses attentes et des politiques de l'entreprise;
- 2) lui signaler ses lacunes;
- 3) lui apporter le soutien nécessaire pour se corriger et atteindre les objectifs;
- 4) lui accorder un délai raisonnable pour s'ajuster et;
- 5) l'informer clairement de la possibilité d'un congédiement à défaut d'amélioration de sa part. Un employeur qui ne suit pas cette procédure agit de façon abusive et déraisonnable.

Biochem Thérapeutique inc. c. Dufault, D.T.E. 99T-288 (C.S.)

L'employeur, qui allègue que la salariée est devenue incompétente pour exécuter ses tâches à la suite d'une réorganisation qui a transformé son poste de commis-comptable en un poste de commis principal, a une obligation de formation envers cette salariée, en raison de la complexité des nouvelles tâches, de la capacité de la salariée d'effectuer ces nouvelles tâches et de l'étendue de la formation requise.

Brisson c. Liquidation Choc inc./La Différence, D.T.E. 2003T-347 (C.R.T.)

La plaignante est rétrogradée en raison de son incapacité et de son inaptitude relativement à l'exécution de certaines tâches. L'employeur aurait dû lui enseigner des techniques efficaces pour améliorer ses méthodes de travail et son rendement. En omettant d'agir ainsi, il l'a traitée de façon abusive et inéquitable. Dans l'exercice de son droit de gérance, les décisions de l'employeur ne doivent pas revêtir un caractère arbitraire, discriminatoire, déraisonnable et inéquitable.

Gagné c. Agences Claude Marchand inc., [1999] R.J.D.T. 560 (C.T.)

Lorsqu'un employeur allègue que la rupture d'emploi est liée à la restructuration de l'entreprise et à la transformation du poste du salarié, le rendant ainsi trop complexe pour ce dernier, il doit convaincre le commissaire par une preuve prépondérante de l'inaptitude du salarié à être maintenu en emploi dans ce nouveau poste.

B. (S.) c. Magasin M..., [1997] C.T. 495

Un employeur peut congédier un salarié qui ne parvient plus à remplir ses obligations contractuelles et qui ne satisfait plus aux normes de l'entreprise. En l'espèce, le salarié est congédié parce que son rendement est insatisfaisant depuis deux ans et demi. L'employeur a respecté ses obligations : le salarié a été avisé à maintes reprises qu'il devait atteindre les quotas minimums de ventes sous peine de congédiement, il a été aidé et il a disposé d'un délai suffisant pour corriger la situation. La plainte est rejetée.

Faits postérieurs au congédiement

Cie minière Québec Cartier c. Québec (Arbitre des griefs), [1995] 2 R.C.S. 1095

Dans l'examen de la cause juste et suffisante de congédiement, le commissaire ne peut pas tenir compte des faits postérieurs au congédiement. Il doit examiner si, au moment du congédiement, l'employeur avait une cause juste et suffisante pour congédier le salarié. Les faits qui sont survenus par la suite ne peuvent donc pas entrer en ligne de compte.

C. Délai de 45 jours

Impossibilité d'agir

Bouchard c. Girard, D.T.E. 98T-13 (C.S.)

Le délai de 45 jours de l'article 124 LNT est un délai de rigueur.

Parent c. École secondaire François-Bourin, D.T.E. 99T-610 (C.T.)

Le délai de l'article 124 LNT est de rigueur. Toutefois, l'impossibilité d'agir est une cause de suspension de la prescription (art. 2904 C.c.Q.) et permet au commissaire de proroger le délai de 45 jours de l'article 124 LNT. Il faut cependant une incapacité totale de déposer la plainte dans le délai prescrit.

Saulnier c. Légion royale canadienne (Filiale Dion Québec 238), T.T. Montréal, n° 500-28-000309-963, 19 septembre 1996, j. Couture;

Pelletier c. Richard Veilleux imprimeur lithographe, C.T. CM9707S082, 2 février 1999

Pour qu'il y ait impossibilité d'agir permettant de proroger le délai pour déposer une plainte sous l'article 124 LNT, il ne suffit pas que le fait de ne pas avoir agi à temps soit compréhensible ou excusable, il faut qu'il y ait eu impossibilité raisonnable de le faire.

Mauvais forum

Neptune c. Québec (Ministère du Revenu), [2000] R.J.D.T. 1121 (C.T.);

Roberge c. Régie des assurances agricoles du Québec, [1999] R.J.D.T. 1673 (C.T.)

Comme le délai de 45 jours de l'article 124 LNT n'emporte pas déchéance, l'article 2895 C.c.Q. peut trouver application. Lorsqu'une plainte est déposée dans le délai de 45 jours mais devant le mauvais forum et qu'elle est rejetée sans qu'une décision soit rendue sur le fond du litige, le délai de prescription peut alors être prorogé de trois mois à compter de la réception de la décision.

Départ de la prescription

L'Heureux c. Maxinet enr., D.T.E. 2000T-60 (C.T.)

Le délai commence à courir le jour où le salarié prend connaissance du fait qu'il a été congédié. En l'espèce, le salarié est remercié de ses services pour cause de manque de travail. Le délai de 45 jours commence à courir au moment où il apprend qu'il n'a pas été licencié mais plutôt congédié, puisque les autres salariés licenciés en même temps que lui sont rappelés au travail.

Garage Montplaisir Itée c. Couture, D.T.E. 2001T-1090 (C.S.)

Le plaignant subit une rétrogradation qu'il accepte à condition de conserver son salaire. Son salaire est diminué six mois plus tard. Qu'il ait été avisé de la baisse future de son salaire lors de la rétrogradation n'a aucune importance. À ce moment, il avait deux choix : déposer une plainte immédiatement ou déposer la même plainte au moment de la baisse effective de salaire. La date de départ pour la computation du délai est la date où le changement de salaire est devenu effectif.

Jean-François c. L.V.M. Tech inc., D.T.E. 96T-1377 (C.T.)

Ce n'est qu'à partir du moment où un salarié apprend qu'il ne sera pas rappelé au travail que le délai de 45 jours commence à courir, et non au moment où il reçoit, comme à chaque automne, un avis de cessation d'emploi ne mentionnant aucune

date de retour au travail. En l'espèce, ce n'est que le 30 juin suivant que le salarié apprend qu'il ne sera pas rappelé pour travailler pendant l'été. Le délai de 45 jours commence à courir à partir de cette date.

D. Autre procédure de réparation

Malo c. Côté-Desbiolles, [1995] R.J.Q. 1686 (C.A.) (autorisation d'appeler à la C.S. refusée)

Premièrement, l'autre procédure de réparation doit revêtir un caractère obligatoire, c'est-à-dire qu'une partie doit pouvoir contraindre l'autre à s'y soumettre et que la décision rendue doit être exécutoire. Deuxièmement, le recours doit être similaire au recours de l'article 124. Enfin, le décideur doit avoir des pouvoirs équivalents à ceux qui sont prévus à l'article 128 LNT.

Kouo c. Institut de l'énergie et de l'environnement de la Francophonie (IEPF), D.T.E. 2003T-324 (C.R.T.)

Le recours prévu à la convention n'est pas équivalent au recours de l'article 124 LNT pour les raisons suivantes :

1. Apparence de partialité – l'employeur contrôle la nomination de deux des trois membres de la Commission ;
2. Absence de norme à appliquer pour trancher le fond du litige – aucune norme (autre que procédurale) n'existe afin de guider les membres dans leur décision ;
3. Absence de pouvoir de contrainte des personnes ne travaillant pas à l'agence à témoigner ou à déposer des documents ;
4. Audiences qui ne sont pas publiques ;
5. Pouvoirs de réparation limités – c'est l'administrateur général qui choisit de réintégrer l'employé ou de lui verser une indemnité, la Commission n'ayant pas le pouvoir d'ordonner la réintégration.

Commission scolaire Chomedey de Laval c. Dubé, [1997] R.J.Q. 1203 (C.A.)

Une salariée régie par une convention collective peut déposer une plainte en vertu de l'article 124 LNT lorsque la procédure de grief est inutile et sans objet en raison de certains droits de gérance relatifs à la constitution de la liste de rappel qui sont accordés à l'employeur dans cette convention collective. Par ailleurs, un recours fondé sur la Charte des droits et libertés de la personne ne peut non plus être considéré comme un recours équivalent.

Morissette c. Pouliot Chevrolet Oldsmobile inc., D.T.E. 2002T-186 (C.T.)

Il n'y a pas identité de causes entre le recours fondé sur l'article 32 de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP) et celui fondé sur l'article 124 LNT.

Giguère c. Cie Kenworth du Canada, [1990] R.J.Q. 2485 (C.A.)

Le recours fondé sur l'article 122 LNT n'équivaut pas à l'autre procédure de réparation prévue à l'article 124 LNT. Ces deux recours visent des buts différents et donnent lieu à des décisions qui n'ont rien de semblable. L'exercice du recours de l'article 122 LNT ne fait pas échec à l'ouverture du recours de l'article 124 LNT.

LA LOI

125. Sur réception de la plainte, la Commission des normes du travail peut, avec l'accord des parties, nommer une personne qui tente de régler la plainte à la satisfaction des intéressés. Les deuxième et troisième alinéas de l'article 123.3 s'appliquent aux fins du présent article.

La Commission des normes du travail peut exiger de l'employeur un écrit contenant les motifs du congédiement du salarié. Elle doit, sur demande, fournir une copie de cet écrit au salarié.

1979, c. 45, a. 125; 1990, c. 73, a. 60; 2001, c. 26, a. 143; D. 1314-2002.

INTERPRÉTATION

Cette disposition permet à la Commission d'assurer aux parties, si elles y consentent, la tenue d'une médiation avec un représentant de cette dernière. La médiation leur assure une protection d'entière confidentialité relativement aux conversations échangées lors de ce processus et des offres de règlement afférentes, s'il y a lieu. Les informations divulguées à cette étape seront inopposables aux parties par la suite. Notons que la Commission des relations du travail pourra se prononcer sur l'existence d'une transaction (entente) intervenue lors d'un tel processus de médiation.

Voir également l'interprétation à l'article 123.3 LNT au même effet (médiation dans le cadre d'un recours pour pratique interdite).

De plus, afin d'assurer au salarié le droit à une défense pleine et entière, l'employeur doit fournir un exposé écrit des motifs de congédiement, sur demande de la Commission. Lorsque l'employeur refuse ou néglige de fournir cet écrit à la Commission après avoir reçu une demande à cet effet, il s'expose à ce qu'une plainte pénale soit déposée contre lui (voir l'interprétation des articles 139 LNT et suiv.).

LA LOI

126. Si aucun règlement n'intervient à la suite de la réception de la plainte par la Commission des normes du travail, cette dernière défère sans délai la plainte à la Commission des relations du travail.

1979, c. 45, a. 126; 1983, c. 22, a. 104; 1990, c. 73, a. 61; 2001, c. 26, a. 144; D. 1314-2002; 2002, c. 80, a. 70.

INTERPRÉTATION

Voir l'article 123.4 LNT relativement à la demande de déférer une plainte pour pratique interdite.

LA LOI

126.1. La Commission des normes du travail peut, dans une instance relative à la présente section, représenter un salarié qui ne fait pas partie d'un groupe de salariés visé par une accréditation accordée en vertu du Code du travail (chapitre C-27).

1997, c. 2, a. 2; 2001, c. 26, a. 145; D. 1314-2002.

INTERPRÉTATION

La Commission des normes du travail peut représenter un salarié non syndiqué lors de l'exercice d'un recours pour congédiement sans une cause juste et suffisante (art. 124 LNT et suiv.). Ce pouvoir n'est pas discrétionnaire. Le législateur a voulu protéger l'exercice des droits du salarié. Ainsi, le pouvoir de représenter le salarié est associé au devoir de représenter ce dernier lorsque les conditions du recours sont réunies et que le salarié le demande.

LA LOI

127. Les dispositions du Code du travail (chapitre C-27) relatives à la Commission des relations du travail, à ses commissaires, à leurs décisions, celles relatives à l'exercice de leur compétence de même que l'article 100.12 de ce Code s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires, à l'exception des articles 15 à 19.

1979, c. 45, a. 127; 1990, c. 73, a. 61; 2001, c. 26, a. 146; D. 1314-2002.

INTERPRÉTATION

Lorsque la Commission transmet la plainte à la Commission des relations du travail en vertu de l'article 126 LNT, ce sont les dispositions du Code du travail mentionnées à l'article 127 LNT qui s'appliquent alors en faisant les adaptations nécessaires. Par l'intermédiaire de l'article 127 LNT, les pouvoirs détenus par un arbitre de grief sont conférés au commissaire du travail chargé de l'audition de la plainte en vertu de l'article 124 LNT. Par exemple, le commissaire doit procéder en toute diligence à l'instruction de la plainte et rendre sa décision à partir des faits recueillis à l'enquête. Il peut ainsi poser aux parties et témoins les questions qu'il croit utiles.

Toutefois, les pouvoirs de la Commission des relations du travail relativement aux réparations spécifiques à la suite d'un recours prévu à l'article 124 LNT sont ceux qui sont mentionnés à l'article 128 LNT. De plus, cette dernière bénéficie de pouvoirs étendus pour rendre différents types d'ordonnances, telle une ordonnance d'exécution provisoire, qu'elle estime propres à sauvegarder les droits des parties (voir les articles 112 et suiv. du Code du travail (L.R.Q. c. C-27) relativement aux pouvoirs de la Commission des relations du travail).

LA LOI

128. Si la Commission des relations du travail juge que le salarié a été congédié sans cause juste et suffisante, elle peut :

- 1° ordonner à l'employeur de réintégrer le salarié ;
- 2° ordonner à l'employeur de payer au salarié une indemnité jusqu'à un maximum équivalant au salaire qu'il aurait normalement gagné s'il n'avait pas été congédié ;
- 3° rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire.

Cependant dans le cas d'un domestique ou d'une personne dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, la Commission des relations du travail ne peut qu'ordonner le paiement au salarié d'une indemnité correspondant au salaire et aux autres avantages dont l'a privé le congédiement.

1979, c. 45, a. 128; 1981, c. 23, a. 58; 1990, c. 73, a. 62; 2001, c. 26, a. 147; D. 1314-2002; 2002, c. 80, a. 71.

INTERPRÉTATION

Cette disposition énonce les pouvoirs de la Commission des relations du travail si celle-ci juge qu'un salarié a été congédié sans une cause juste et suffisante en vertu de l'article 124 LNT. La Commission des relations du travail jouit d'une large discrétion quant aux ordonnances à rendre lorsqu'elle accueille une plainte. En ce sens, elle a le pouvoir d'ordonner toute mesure qu'elle juge appropriée et peut ainsi substituer son propre jugement à celui de l'employeur quant à la sanction à imposer. Par exemple, modifier un congédiement en suspension.

De plus, elle possède des pouvoirs étendus au niveau de l'ordonnance de réintégration et des indemnités à accorder. Mentionnons que les pouvoirs de la Commission des relations du travail relativement à une plainte en vertu de 124 LNT sont

beaucoup plus vastes que ceux qui lui sont accordés en vertu des dispositions portant sur les pratiques interdites (voir l'interprétation des articles 122 LNT et suiv.).

La Cour d'appel résume les pouvoirs octroyés en vertu de l'article 128 LNT comme suit :

« La réparation autorisée par la Loi vise donc deux objectifs : le premier, prévu au paragraphe 2, recherche le remboursement du salaire perdu à la date de la sentence arbitrale et le second, décrit aux paragraphes 1 et 3, est prospectif et consiste dans la réintégration de l'employé dans sa fonction ou, si cela n'est pas possible, dans l'octroi de toute autre mesure juste et raisonnable dictée par les circonstances. »

(Réf. : Immeubles Bona ltée c. Labelle, D.T.E. 95T-427 (C.A.)).

Lorsque la plainte est accueillie, la réintégration est le remède qui s'impose en premier lieu. Toutefois, il est possible que dans certaines circonstances particulières la réintégration ne soit pas la mesure la plus appropriée. Par exemple, cela pourrait être le cas si le lien de confiance était rompu entre l'employeur et le salarié.

Par ailleurs, en vertu du paragraphe 2° de l'article 128 LNT, la Commission des relations du travail a compétence pour ordonner à l'employeur le paiement d'une indemnité équivalant au salaire perdu depuis le congédiement. Mentionnons que cette indemnité pour compenser la perte salariale n'est pas tributaire d'une ordonnance de réintégration du salarié dans son emploi ni de toute autre forme d'indemnité ou de dédommagement octroyés en vertu du troisième paragraphe de l'article 128 LNT. L'article 128 donne donc à la Commission des relations du travail la possibilité de cumuler différents types de réparations possibles.

Lorsqu'il est question du pouvoir de « rendre toute autre décision qui lui paraît juste et raisonnable, compte tenu de toutes les circonstances de l'affaire », cela signifie que la Commission des relations du travail possède de larges pouvoirs pour compenser les conséquences d'un congédiement injuste. Elle est habilitée de ce fait à ordonner l'octroi de différents types de dommages, et ce, de manière non limitative (ex. : dommages moraux, dommages exemplaires, frais de recherche d'emploi, indemnité couvrant la perte de couverture d'un régime d'assurance, la perte de l'usage d'une automobile fournie par l'employeur).

Également, à l'instar de ce que prévoit l'article 123.15 LNT relativement aux remèdes possibles dans le cadre d'une plainte pour harcèlement psychologique, la Commission des relations du travail peut, lors d'un recours en vertu de l'article 124 LNT, imposer les ordonnances qu'elle juge appropriées en fonction des faits particuliers à chaque cas (ex. : ordonner à l'employeur de remettre au salarié une lettre de référence, fournir au salarié une formation adéquate afin de l'actualiser à des changements technologiques dans l'entreprise). L'interprétation donnée à l'article 127 LNT précise les autres pouvoirs de la Commission des relations du travail.

En ce qui concerne les domestiques ou les personnes dont la fonction exclusive est d'assumer la garde des personnes mentionnées au dernier alinéa de l'article 128 LNT, la Commission des relations du travail ne peut qu'accorder à ces salariés le paiement du salaire et des autres avantages dont ils ont été privés par le congédiement. Les pouvoirs de la Commission des relations du travail en pareille matière sont donc plus restreints.

La décision de la Commission des relations du travail est sans appel et lie les parties (voir l'interprétation de l'article 130 LNT).

LA LOI**129. (Abrogé).**

1979, c. 45, a. 129; 1990, c. 73, a. 63; 2001, c. 26, a. 148; D. 1314-2002.

130. La décision de la Commission des relations du travail en vertu de la présente section est sans appel. Elle lie l'employeur et le salarié.

1979, c. 45, a. 130; 1990, c. 73, a. 64; 2001, c. 26, a. 149; D. 1314-2002.

INTERPRÉTATION

La décision de la Commission des relations du travail est sans appel. À la demande d'une partie intéressée et dans un délai de six mois de cette décision, afin que celle-ci devienne susceptible d'exécution forcée, la Commission des relations du travail peut autoriser le dépôt de cette décision au bureau du greffier de la Cour supérieure du district du domicile de l'une des parties. La décision dont on demande le dépôt doit prévoir une ordonnance qui est susceptible d'exécution, c'est-à-dire qu'il doit y être ordonné de faire ou de ne pas faire quelque chose.

En vertu de l'article 146.1 du Code du travail, l'employeur qui n'exécute pas l'ordonnance commet une infraction et est passible d'une amende pour chaque jour de retard.

LA LOI

131. La Commission des relations du travail transmet sans délai à la Commission une copie conforme de sa décision.

1979, c. 45, a. 131; 1990, c. 73, a. 64; 2001, c. 26, a. 150; D. 1314-2002

132. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 132; 1990, c. 73, a. 64.

133. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 133; 1990, c. 73, a. 64.

134. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 134; 1990, c. 73, a. 64.

135. *(Disposition remplacée par les articles 130 et 131 depuis le 1^{er} juin 1991).*

1979, c. 45, a. 135; 1990, c. 73, a. 64.

CHAPITRE VI
LA FAILLITE

LA LOI

136. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 136, 2002, c. 80, a. 72.

137. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 137, 1999, c. 40, a. 196, 2002, c. 80, a. 72.

138. (Abrogé).

1979, c. 45, a. 138, 2002, c. 80, a. 72.

CHAPITRE VII

DISPOSITIONS PÉNALES

LA LOI

139. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, l'employeur qui :

1° sciemment, détruit, altère ou falsifie :

a) un registre ;

b) le système d'enregistrement ; ou

c) un document ayant trait à l'application de la présente loi ou d'un règlement.

2° omet, néglige ou refuse de tenir un document visé au paragraphe 1°.

1979, c. 45, a. 139 ; 1986, c. 58, a. 65 ; 1990, c. 4, a. 609 ; 1991, c. 33, a. 87 ; 1997, c. 85, a. 367.

INTERPRÉTATION

Le terme « infraction » employé à la présente section se définit comme un comportement prohibé par le législateur qui entraîne la responsabilité pénale de son auteur. La récidive est le fait, pour une personne ayant fait l'objet d'une condamnation pénale, de commettre à nouveau une infraction de même nature.

Les infractions prévues par cette disposition sont celles qui sont relatives à la destruction, à l'altération, à la falsification, à l'omission, au refus ou à la négligence quant à la tenue de documents tels que le registre ou le bulletin de paie. Par exemple, le refus de tenir un registre ou d'établir un bulletin de paie conformément à la loi et au règlement constitue une infraction.

LA LOI

140. Commet une infraction et est passible d'une amende de 600 \$ à 1 200 \$ et, pour toute récidive, d'une amende de 1 200 \$ à 6 000 \$, quiconque :

1° entrave de quelque façon que ce soit, l'action de la Commission ou d'une personne autorisée par elle, dans l'exercice de ses fonctions ;

2° la trompe par réticence ou fausse déclaration ;

3° refuse de lui fournir un renseignement ou un document qu'elle a le droit d'obtenir en vertu de la présente loi ;

4° cache un document ou un bien qui a rapport à une enquête ;

5° est partie à une convention ayant pour objet de stipuler une condition de travail inférieure à une norme du travail adoptée en vertu de la présente loi ou des règlements ; ou

6° contrevient à toute autre disposition de la présente loi ou d'un règlement.

1979, c. 45, a. 140 ; 1986, c. 58, a. 66 ; 1990, c. 4, a. 610 ; 1991, c. 33, a. 88 ; 1997, c. 85, a. 368.

INTERPRÉTATION

Quiconque crée un empêchement à l'action légale de la Commission ou contrevient à la loi est passible des peines prévues à l'article 140 LNT. Le terme « quiconque » inclut une compagnie.

LA LOI

141. Quiconque tente de commettre une infraction visée dans les articles 139 et 140, aide ou incite une autre personne à commettre une infraction à la présente loi ou à un règlement commet une infraction et est passible des peines prévues pour une telle infraction.

1979, c. 45, a. 141.

INTERPRÉTATION

La tentative est le fait de poser un acte avec l'intention de commettre une infraction sans toutefois que le résultat recherché soit atteint, et ce, pour des raisons indépendantes de la volonté de son auteur.

La personne qui aide ou incite à commettre une infraction est complice de son auteur et encourt les mêmes peines que ce dernier.

Les amendes possibles sont les suivantes : 600 \$ à 1 200 \$ pour une première infraction et 1 200 \$ à 6 000 \$ pour une récidive.

LA LOI

141.1. Commet une infraction et est passible d'une amende de 1 500 \$ par semaine ou partie de semaine de défaut ou de retard l'employeur qui ne donne pas l'avis requis par l'article 84.0.4 ou qui donne un avis d'une durée insuffisante.

Les amendes perçues en application du premier alinéa sont versées au Fonds de développement du marché du travail institué en vertu de l'article 58 de la Loi sur le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et instituant la Commission des partenaires du marché du travail (chapitre M-15.001).

2002, c. 80, a. 73.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} mai 2003, une nouvelle infraction pénale existe concernant le défaut, le retard ou la durée insuffisante de l'avis de licenciement collectif (voir l'interprétation de l'article 84.0.4 LNT) envoyé par l'employeur au ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale. La durée du retard se calcule à partir de la date où l'employeur aurait dû envoyer l'avis, en fonction des délais prescrits par l'article 84.0.4 LNT. Le terme « semaine » est défini au paragraphe 11° de l'article 1 LNT.

À titre d'exemple, l'employeur qui envoie au ministre un avis de cinq semaines et demie avant de procéder à un licenciement collectif, alors que le délai aurait dû être de huit semaines en vertu de l'article 84.0.4 LNT, devient passible d'une amende de 4 500 \$.

LA LOI

142. Si une personne morale commet une infraction, un dirigeant, administrateur, employé ou agent de cette personne morale, qui a prescrit ou autorisé l'accomplissement de l'infraction ou qui y a consenti ou acquiescé, est réputé être partie à l'infraction.

1979, c. 45, a. 142; 1999, c. 40, a. 196.

INTERPRÉTATION

Les personnes physiques liées à une compagnie, qu'elles agissent à titre de dirigeant, d'administrateur, d'employé ou d'agent de celle-ci, peuvent être tenues responsables d'une infraction commise par la compagnie, si elles ont ordonné ou autorisé son exécution, ou encore si elles ont donné leur consentement ou leur approbation à une telle infraction. Dans ces cas, la responsabilité de ces personnes pourra être engagée avec celle de la compagnie et celles-ci seront passibles des mêmes condamnations.

À titre d'exemple, un employé d'une compagnie qui interdirait l'accès à une personne désignée par la Commission pour faire une inspection (art. 109 LNT) sera réputé être partie à l'infraction de la compagnie elle-même et pourra être poursuivi par voie pénale en ce sens.

LA LOI**143. (Abrogé).**

1979, c. 45, a. 143; 1990, c. 4, a. 611; 1992, c. 61, a. 418.

144. Une poursuite pénale pour la sanction d'une infraction à une disposition de la présente loi se prescrit par un an depuis la date de la connaissance par le poursuivant de la perpétration de l'infraction. Toutefois, aucune poursuite ne peut être intentée s'il s'est écoulé plus de cinq ans depuis la date de la perpétration de l'infraction.

1979, c. 45, a. 144; 1992, c. 61, a. 419.

INTERPRÉTATION

Dans le cadre des poursuites pénales intentées en vertu de la Loi sur les normes du travail, la Commission des normes du travail peut être la poursuivante. Cette dernière dispose d'un an après avoir eu connaissance de l'infraction pour intenter une poursuite.

LA LOI**145. (Abrogé).**

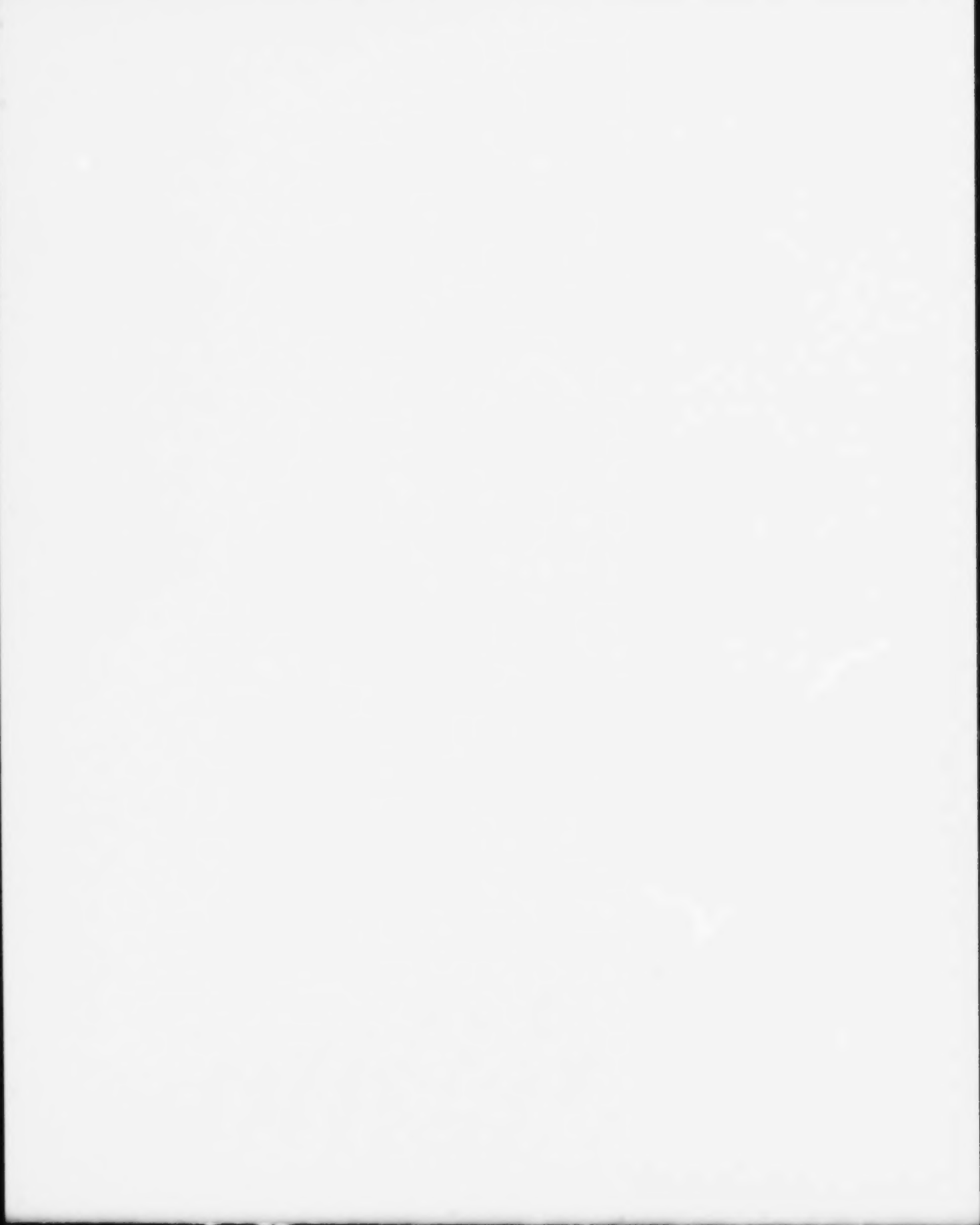
1979, c. 45, a. 145; 1992, c. 61, a. 420.

146. Aucune preuve n'est permise pour établir qu'une action ou poursuite prévue par la présente loi a été intentée à la suite d'une plainte d'un dénonciateur ou pour découvrir l'identité de ce dernier.

1979, c. 45, a. 146.

147. La Commission peut désigner parmi les membres de son personnel les personnes chargées de l'application de la présente loi.

1979, c. 45, a. 147; 1990, c. 4, a. 612; 1992, c. 61, a. 421.



CHAPITRE VIII

LES DISPOSITIONS DIVERSES, TRANSITOIRES ET FINALES

LA LOI

148. (Omis).

1979, c. 45, a. 148.

149. Dans une loi, un règlement, une ordonnance ou une proclamation ainsi que dans un arrêté en conseil, un contrat ou tout autre document, un renvoi à la Loi sur le salaire minimum est réputé être un renvoi à la présente loi ou à la disposition équivalente de la présente loi.

1979, c. 45, a. 149, 1999, c. 40, a. 196.

150. (Omis).

1979, c. 45, a. 150.

151. Les règlements et les résolutions adoptés par la Commission du salaire minimum demeurent en vigueur à moins d'incompatibilité avec la présente loi, jusqu'à leur abrogation, leur modification ou leur remplacement par un règlement ou une résolution de la Commission des normes du travail.

1979, c. 45, a. 151.

152. Les ordonnances adoptées par la Commission du salaire minimum concernant des matières qui peuvent faire l'objet d'un règlement en vertu des articles 88 et 89 continuent d'être en vigueur, pour les matières qui peuvent faire l'objet d'un règlement, jusqu'à leur abrogation, leur modification ou leur remplacement par un règlement adopté en vertu desdits articles. Elles ont, aux fins de la présente loi, la même valeur et le même effet qu'un règlement adopté en vertu de la présente loi.

Malgré l'article 52, le salarié visé dans le sous-paragraphe b du paragraphe 4^e de l'article 89 ne bénéficie d'une semaine normale qu'à compter de l'entrée en vigueur du règlement la fixant.

1979, c. 45, a. 152.

153. La Commission des normes du travail succède à la Commission du salaire minimum et, à cette fin, elle acquiert les droits de cet organisme et en assume les obligations.

1979, c. 45, a. 153.

154. Les affaires pendantes devant la Commission du salaire minimum, ainsi que les cas non encore prescrits en vertu des dispositions qui étaient prévues par la Loi sur le salaire minimum (chapitre S-1) lors de son remplacement sont continués et décidés par la Commission des normes du travail, sans reprise d'instance suivant la présente loi.

1979, c. 45, a. 154.

155. Le secrétaire et les membres du personnel de la Commission du salaire minimum, en fonction le 15 avril 1980, deviennent sans autre formalité, secrétaire et membres du personnel de la Commission des normes du travail.

1979, c. 45, a. 155.

156. Malgré l'article 8, un commissaire de la Commission du salaire minimum qui devient membre à temps partiel de la Commission des normes du travail peut, en donnant un avis à la Commission administrative des régimes de retraite et d'assurances, continuer à

contribuer au régime de retraite qui lui est applicable sur la base du traitement qu'il recevrait, s'il exerçait ses fonctions à temps complet.

1979, c. 45, a. 156, 1983, c. 24, a. 88.

157. Sauf en ce qui concerne le salaire minimum et le congé de maternité qui s'appliquent à compter du 16 avril 1980, une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail (chapitre C-27) le 16 avril 1980, continue d'avoir effet jusqu'à la date de son expiration, même si elle ne contient pas l'une ou l'autre des normes du travail adoptées en vertu de la présente loi ou si l'une de ses dispositions contrevient à l'une de ces normes.

Il en va de même d'une convention collective négociée suivant le Code du travail et qui est signée dans les quatre-vingt-dix jours qui suivent le 16 avril 1980 et d'un décret dont l'adoption, la prolongation ou le renouvellement survient dans les mêmes délais.

Le premier alinéa s'applique, en l'adaptant, à un décret en vigueur le 16 avril 1980, jusqu'à la date de son expiration, de sa prolongation ou de son renouvellement.

1979, c. 45, a. 157, 1980, c. 5, a. 11.

158. La présente loi s'applique au salarié qui exerce des fonctions qui n'étaient pas assujetties à une ordonnance adoptée en vertu de la Loi sur le salaire minimum (chapitre S-1), à compter de l'entrée en vigueur d'un règlement adopté en vertu du deuxième alinéa de l'article 88 et du paragraphe 4° de l'article 89 qui le concerne.

Cependant, les dispositions relatives au congé de maternité s'appliquent à compter du 16 avril 1980.

1979, c. 45, a. 158.

158.1. Le gouvernement peut établir, par règlement, des conditions minimales de travail portant sur les matières énumérées à l'article 92.1 et applicables, jusqu'à l'entrée en vigueur du règlement pris en vertu de cet article mais pour une période n'excédant pas 42 mois à compter du 1^{er} juillet 2000, aux salariés qui exécutent des travaux qui, s'ils avaient été exécutés avant cette date, auraient été compris dans les champs d'application de l'un des décrets mentionnés au troisième alinéa de l'article 39.0.2. Les conditions minimales de travail portant sur les matières énumérées aux paragraphes 1°, 2° et 4° du premier alinéa de l'article 92.1 peuvent varier selon les facteurs prévus à l'un ou l'autre de ces décrets pour ces matières. En outre, les heures de la semaine normale de travail peuvent être réparties selon les modalités prévues à l'un ou l'autre de ces décrets.

Le gouvernement peut également prévoir, par règlement, toute disposition qu'il juge opportune afin de favoriser l'harmonisation des conditions minimales de travail applicables à ces salariés lorsque celles-ci varient d'un décret à l'autre, notamment la variation de la durée de l'année de référence prévue à l'article 66, ainsi que toute disposition à celles qui figurent, au regard d'une matière visée par ce règlement, dans les sections I à V.1 du chapitre IV.

Pour l'application de la présente loi, ces conditions minimales de travail sont réputées des normes du travail et les articles 63 à 66, 71.1, 73, 75 à 77 et 80.2 doivent se lire, compte tenu des adaptations nécessaires, en tenant compte des dispositions édictées en application des premier et deuxième alinéas.

1999, c. 57, a. 4, 2001, c. 47, a. 5.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation à l'article 92.1 LNT.

LA LOI

158.2. Lorsqu'en raison de la nature des travaux exécutés par le salarié, une difficulté survient dans l'application des conditions minimales de travail édictées en application de l'article 158.1, la Commission peut soumettre la difficulté à un arbitre unique comme s'il

s'agissait d'un double assujettissement en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective (chapitre D-2). À cette fin, les dispositions des articles 11.4 à 11.9 de cette loi s'appliquent, compte tenu des adaptations nécessaires.

1999, c. 57, a. 4.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation de l'article 92.1 LNT.

LA LOI

158.3. Sous réserve du paragraphe 2° de l'article 3 et sauf si l'employeur poursuit au moyen de ce travail des fins lucratives, les dispositions de la présente loi s'appliquent à l'égard d'un salarié dont la fonction exclusive est d'assumer la garde ou de prendre soin d'un enfant, d'un malade, d'une personne handicapée ou d'une personne âgée, dans le logement de cette personne, y compris, le cas échéant, d'effectuer des travaux ménagers qui sont directement reliés aux besoins immédiats de cette personne, à compter du 1^{er} juin 2004.

Malgré le premier alinéa, le gouvernement peut, avant le 1^{er} juin 2004, fixer par règlement le salaire minimum payable à ce salarié, lequel peut varier selon la situation du salarié ou de l'employeur, ou selon la nature de la garde. Ce règlement peut aussi, le cas échéant, prévoir une hausse graduelle de ce salaire minimum, lequel doit atteindre celui payable aux autres salariés visés par la présente loi au plus tard le 30 juin 2006.

Le gouvernement peut également, par règlement, prévoir les règles applicables au paiement à ce salarié des indemnités afférentes aux jours fériés, chômés et payés et au congé annuel.

2002, c. 80, a. 74

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} juin 2004, le gardien et la gardienne de personnes sont assujettis à la Loi sur les normes du travail, à l'exception de ceux qui demeurent exclus par le paragraphe 2° de l'article 3 LNT (voir l'interprétation de cet article).

Le gouvernement peut, par règlement, prévoir des normes particulières pour ce type de travailleur. Si tel était le cas, au 30 juin 2006, le salaire de ce salarié devra correspondre au taux général du salaire minimum.

LA LOI

159. (Modification intégrée au c. C-25, a. 294.1).

1979, c. 45, a. 159.

160. (Modification intégrée au c. D-2, a. 16).

1979, c. 45, a. 160.

161. (Modification intégrée au c. D-2, a. 26).

1979, c. 45, a. 161.

162. (Omis).

1979, c. 45, a. 162.

163. (Omis).

1979, c. 45, a. 163.

164. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 164.

165. *(Modification intégrée au c. E-15, aa. 13, 16).*

1979, c. 45, a. 165.

166. *(Modification intégrée au c. F-1.1, aa. 4-6, 9, 17.1-17.2).*

1979, c. 45, a. 166.

167. *(Modification intégrée au c. M-33, aa. 5.1-5.2).*

1979, c. 45, a. 167.

168. *(Modification intégrée au c. M-33, annexe I).*

1979, c. 45, a. 168.

169. Le gouvernement peut autoriser le ministre des Finances à verser ou à avancer à la Commission les sommes requises pour le paiement des traitements, allocations et indemnités ou avantages sociaux du secrétaire de la Commission, de ses membres et de son personnel et des autres dépenses nécessaires à l'application de la présente loi. La Commission doit, pour rembourser ces sommes, faire remise au ministre des Finances à même ses revenus.

1979, c. 45, a. 169.

170. Le ministre est chargé de l'application de la présente loi à l'exception du chapitre III.1 dont l'application relève du ministre du Revenu et des articles 84.0.1 à 84.0.7 et 84.0.9 à 84.0.12 dont l'application relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

1979, c. 45, a. 170; 1994, c. 46, a. 10; 2002, c. 80, a. 75.

INTERPRÉTATION

Le ministre du Travail est chargé de l'application de la présente loi, sauf en ce qui concerne les dispositions sur la cotisation (chapitre III.1), dont l'application relève du ministre du Revenu, et certaines dispositions concernant l'avis de licenciement collectif (art. 84.0.1 à 84.0.7 et 84.0.9 à 84.0.12 LNT), dont l'application relève du ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale.

LA LOI

170.1. Les articles 33 à 38 et 88 à 92 ont effet à compter du 20 mars 1980.

1980, c. 5, a. 14.

171. *(Omis).*

1979, c. 45, a. 171.

172. *(Cet article a cessé d'avoir effet le 17 avril 1987).*

1982, c. 21, a. 1; R-U., 1982, c. 11, ann. B, ptie I, a. 33.

**DISPOSITIONS
TRANSITOIRES**

Dispositions diverses, transitoires et finales de la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives

86. Le Règlement sur l'avis de licenciement collectif (R.R.Q., 1981, c. F-5, r.1) demeure en vigueur jusqu'à ce qu'il soit remplacé par un règlement édicté en vertu de l'article 89 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

2002, c. 80, a. 86.

87. Dans toute autre loi, dans tout règlement, décret, arrêté, entente, contrat ou autre document, à moins que le contexte ne s'y oppose et compte tenu des adaptations nécessaires, un renvoi à la Loi sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre (L.R.Q., chapitre F-5) en matière de licenciement collectif est un renvoi à une disposition correspondante de la section VI.0.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., chapitre N-1.1).

2002, c. 80, a. 87.



Partie II *Les règlements adoptés en vertu de
la Loi sur les normes du travail*

Règlement sur les normes du travail

Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et
d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1
de la Loi sur les normes du travail

Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation

Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90
de la Loi sur les normes du travail

Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou
d'un registre

Règlement sur les taux de cotisation

Règlement sur des normes du travail particulières à certains
secteurs de l'industrie du vêtement

RÈGLEMENT SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45, a. 88, 89 et 91 ; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été adopté par le gouvernement, en vertu du décret 873-81, le 11 mars 1981. Il est entré en vigueur le 1^{er} avril 1981. Une version refondue est ensuite entrée en vigueur le 1^{er} août 1982 et le 26 juin 2003. Afin d'augmenter les taux du salaire minimum, cette version du règlement a été modifiée à plusieurs reprises par différents décrets.

SECTION I DÉFINITIONS ET INTERPRÉTATION

LE RÈGLEMENT

1. Dans le présent règlement, à moins que le contexte n'indique un sens différent, on entend par :

« **endroit isolé** » : un endroit inaccessible par une route carrossable et qu'aucun système régulier de transport ne relie au réseau routier du Québec ;

« **exploitation forestière** » :

- 1° une entreprise effectuant la coupe, l'écorçage, le tronçonnement, le transport, le chargement du bois à bord des camions, des bateaux ou wagons de chemin de fer, les usines ou établissements où l'on fait le sciage ou le façonnage du bois exclusivement pour fins des exploitations forestières, exclusion faite des travaux de transformation du bois sorti de la forêt ;
- 2° une entreprise effectuant en forêt la construction et l'entretien des chemins, camps, écluses, piliers, facilités de chargement et de flottage ;
- 3° une entreprise effectuant des travaux d'amélioration, d'éclaircis, de reboisement, de drainage et d'irrigation du sol, en forêt ;
- 4° une entreprise de flottage du bois ;
- 5° une entreprise de protection de la forêt ;
- 6° une entreprise chargée du déboisement en vue de la construction de chemins, d'autoroutes, de barrages, de lignes de transmission, ou de tout autre travail du même genre en forêt ;
- 7° l'entreprise d'un traiteur, d'un entrepreneur, d'un sous-traitant ou d'un intermédiaire exerçant ses activités en forêt pour le bénéfice d'une des entreprises ci-dessus mentionnées ;
- 8° l'entreprise d'un locataire qui a obtenu à bail des droits exclusifs de chasse ou de pêche d'une partie du territoire du domaine public ;
- 9° l'entreprise d'une association mandatée par le ministre du Loisir, de la Chasse et de la Pêche en vue de gérer la faune sur un territoire public ;
- 10° l'entreprise d'un pourvoyeur de chasse ou de pêche ;

« **salarié au pourboire** » : salarié qui reçoit habituellement des pourboires et qui travaille :

- 1° dans un établissement qui offre contre rémunération de l'hébergement à des touristes, y compris un établissement de camping ;

INTERPRÉTATION

L'utilisation de l'expression « salarié qui reçoit habituellement des pourboires » renvoie à la notion de régularité dans le versement du pourboire plutôt qu'à celle de quantité. L'élément déterminant consiste à vérifier si la majorité des clients, de façon générale, verse un pourboire au salarié concerné.

De plus, il est d'usage que les clients remettent le pourboire à celui qui leur rend le service. La jurisprudence a d'ailleurs statué que c'est celui qui rend le service au client qui a droit au pourboire. Par exemple, le personnel d'un restaurant qui s'occupe de l'administration ou de l'entretien ne rend pas de service direct à la clientèle, dans le local où sont servis les repas au moment où le client se présente. Il ne peut, de ce fait, être considéré comme du personnel au pourboire.

Cette définition de « salarié au pourboire » précise les types d'entreprises où travaille le « salarié qui reçoit habituellement des pourboires » :

1. les établissements d'hébergement pour touristes et les campings;
2. les locaux qui vendent des boissons alcooliques pour être consommées sur place, tels les bars;
3. les entreprises qui vendent, livrent ou servent des repas pour consommation ailleurs qu'à l'établissement de l'employeur;
4. les restaurants, à l'exclusion de ceux dont l'activité principale est d'offrir aux clients de commander ou choisir à partir d'un comptoir de service et qui doivent payer avant de manger, telles les entreprises dites de « restauration rapide ».

Voir l'interprétation à l'article 4 RNT.

LE RÈGLEMENT

2° dans un local où des boissons alcooliques sont vendues pour consommation sur place;

3° pour une entreprise qui vend, livre ou sert des repas pour consommation à l'extérieur;

4° dans un restaurant, sauf s'il s'agit d'un lieu où l'activité principale consiste à fournir des services de restauration à des clients qui commandent ou choisissent les produits à un comptoir de service et qui paient avant de manger;

« scierie » : établissement où l'on fait l'une des opérations suivantes : le sciage, le débitage, le rabotage et toutes opérations connexes telles que le séchage, l'empilement et la livraison mais ne comprend pas l'assemblage du bois;

« travaux sur le territoire de la région de la Baie James » : travaux effectués sur le territoire de la région de la Baie James et réalisés sous la responsabilité d'Hydro-Québec, de la Société d'énergie de la Baie James ou de la Société de développement de la Baie James.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r 3, a. 1; L.Q., 1986, c. 89, a. 50; D. 1288-90, a. 1; D. 638-2003, a. 1.

SECTION II SALAIRE MINIMUM

LE RÈGLEMENT

2. Le salaire minimum établi à la présente section ne s'applique pas aux salariés suivants :

1° l'étudiant employé dans un organisme à but non lucratif et à vocation sociale ou communautaire, tel une colonie de vacances ou un organisme de loisirs;

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation à l'article 54 alinéa 2 LNT.

LE RÈGLEMENT

2° le stagiaire dans un cadre de formation professionnelle reconnu par une loi;

INTERPRÉTATION

Cette loi doit prévoir la nature et la durée du stage.

LE RÈGLEMENT

3° le stagiaire dans un cadre d'intégration professionnelle prévu à l'article 61 de la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées (L.R.Q., c. E-20.1)*;

4° le salarié entièrement rémunéré à commission qui travaille dans une activité à caractère commercial en dehors de l'établissement et dont les heures de travail sont incontrôlables;

INTERPRÉTATION

Le qualificatif « entièrement » renvoie à une rémunération versée en totalité sous forme de commission.

Voir l'interprétation à l'article 54, alinéa 4 LNT pour la notion d'heures incontrôlables.

LE RÈGLEMENT

5° (paragraphe abrogé);

6° le salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation.

R.R.Q., 1981, c. N-1 1, r.3, a. 2; D. 638-2003, a. 2; D. 525-2004, a. 1.

**NDLR : Ce paragraphe est devenu inopérant le 17 décembre 2004 à la suite de l'entrée en vigueur de l'article 38 de la Loi modifiant la Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées et d'autres dispositions législatives (2004, c. 31, a. 38).*

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation au début de la section sur le salaire à l'article 39.1 LNT.

Ce paragraphe cesse d'avoir effet le 1^{er} janvier 2010 (voir l'article 39.1 RNT).

LE RÈGLEMENT

3. Sous réserve de l'article 4 et sauf dans la mesure prévue à l'article 4.1, le salaire minimum* payable à un salarié est de 8,00 \$ l'heure.

R.R.Q., 1981, c. N-1 1, r.3, a. 3; D. 1394-86, a. 1; D. 1340-87, a. 1; D. 1316-88, a. 2; D. 1468-89, a. 2; D. 1288-90, a. 2; D. 1201-91, a. 1; D. 1292-92, a. 1; D. 1237-93, a. 1; D. 1375-94, a. 1; D. 1209-95, a. 1; D. 1150-96, a. 1; D. 1224-96, a. 1; D. 1193-97, a. 1; D. 1148-98, a. 1; D. 1457-2000, a. 1; D. 959-2002, a. 1; D. 638-2003, a. 3; D. 327-2004, a. 1; D. 525-2004, a. 2; D. 306-2006, a. 1; D. 283-2007, a. 1.

**NDLR : Les taux du salaire minimum sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en téléphonant à la Commission des normes du travail.*

4. Le salaire minimum* payable au salarié au pourboire est de 7,25 \$ l'heure.

R.R.Q., 1981, c. N-1 1, r.3, a. 4; D. 1394-86, a. 1; D. 1340-87, a. 2; D. 1316-88, a. 2; D. 1468-89, a. 2; D. 1288-90, a. 3; D. 1201-91, a. 2; D. 1292-92, a. 2; D. 1237-93, a. 2; D. 1375-94, a. 2; D. 1209-95, a. 2; D. 1150-96, a. 2; D. 1224-96, a. 2; D. 1193-97, a. 2; D. 1148-98, a. 2; D. 1457-2000, a. 2; D. 959-2002, a. 2; D. 638-2003, a. 4; D. 327-2004, a. 2; D. 306-2006, a. 2; D. 283-2007, a. 2.

**NDLR : Les taux du salaire minimum sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en téléphonant à la Commission des normes du travail.*

INTERPRÉTATION

L'expression « salarié au pourboire » est définie à l'article 1 RNT.

Le taux spécifique du salaire minimum payable au salarié au pourboire est une exception au principe que tout salarié doit recevoir le taux général du salaire minimum fixé à l'article 3 RNT et doit donc recevoir une interprétation stricte. L'application de cette exception ne doit pas faire en sorte de permettre à un employeur de rémunérer au taux du salaire minimum du salarié au pourboire l'ensemble des salariés de son entreprise.

Puisque ce taux du salaire minimum du salarié au pourboire est réservé à une catégorie spécifique de salariés et dans des entreprises définies, il appartient à l'employeur de démontrer dans chaque cas qu'il est en droit de rémunérer ses salariés à ce taux.

LE RÈGLEMENT

4.1. Le salaire minimum payable au salarié affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes est établi au rendement selon les règles suivantes :

1° pour le salarié affecté à la cueillette de framboises : un montant de 0,491 \$ du contenant de 250 ml ;

2° pour le salarié affecté à la cueillette de fraises : un montant de 0,223 \$ du contenant de 551 ml ;

3° pour le salarié affecté à la cueillette de pommes :

a) s'il s'agit de pommiers de type nain : un montant de 1,19 \$ du minot ;

b) s'il s'agit de pommiers de type semi-nain : un montant de 1,47 \$ du minot ;

c) s'il s'agit de pommiers de type standard : un montant de 1,68 \$ du minot.

Toutefois, le salarié ne peut, sur une base horaire et pour des motifs hors de son contrôle et liés à l'état des champs ou des fruits, gagner moins que le salaire minimum prévu à l'article 3.

Pour l'application du paragraphe 3° du premier alinéa, on entend par « minot » une unité de mesure du produit qui équivaut à 19,05 kilos.

D. 525-2004, a. 3 ; D. 306-2006, a. 2 ; D. 283-2007, a. 2.

5. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 5 ; D. 1394-86, a. 1 ; D. 1340-87, a. 3 ; D. 1316-88, a. 3 ; D. 1468-89, a. 3 ; D. 1288-90, a. 4 ; D. 1201-91, a. 3 ; D. 1292-92, a. 3 ; D. 1237-93, a. 3 ; D. 1375-94, a. 3 ; D. 1209-95, a. 3 ; D. 1150-96, a. 3 ; D. 1224-96, a. 3 ; D. 1193-97, a. 3 ; D. 1148-98, a. 3 ; D. 1457-2000, a. 3 ; D. 959-2002, a. 3 ; D. 638-2003, a. 5.

SECTION III

MONTANT MAXIMUM QUI PEUT ÊTRE EXIGÉ DU SALARIÉ POUR LA CHAMBRE ET LA PENSION

LE RÈGLEMENT

6. Lorsque les conditions de travail d'un salarié l'obligent à loger ou à prendre ses repas à l'établissement ou à la résidence de l'employeur, le montant maximum* qui peut être exigé du salarié pour la chambre et la pension, ou l'un ou l'autre est :

1° de 1,50 \$ par repas jusqu'à concurrence de 20,00 \$ par semaine ;

2° de 20,00 \$ par semaine pour la chambre ;

3° de 40,00 \$ par semaine pour la chambre et la pension.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 6 ; D. 1292-92, a. 4 ; D. 1892-96, a. 1 ; D. 1224-96, a. 1.

* *NDLR* : Ces taux sont en vigueur au 1^{er} novembre 1996 et sont sujets à changement. Vous pouvez vérifier leur validité en téléphonant à la Commission des normes du travail. Cette disposition ne s'applique pas au domestique qui réside chez son employeur en vertu de l'article 51.0.1 de la Loi sur les normes du travail.

7. L'article 6 ne s'applique pas au salarié qui travaille dans un établissement visé au paragraphe a du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux (L.R.Q., c. S-5).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 7.

SECTION IV SEMAINE NORMALE

LE RÈGLEMENT

8. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 8, D. 1209-95, a. 4, D. 1193-97, a. 4, D. 638-2003, a. 5.

9. La semaine normale de travail du gardien qui fait la garde d'une propriété pour le compte d'une entreprise de gardiennage est de 44 heures.

La semaine normale de travail de tout autre gardien est de 60 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 9.

INTERPRÉTATION

Puisque la loi ne contient pas de définition de la notion de « gardien », il faut se référer au sens commun du terme, qui est : « personne qui a la charge de garder ». Le verbe « garder » est synonyme de « surveiller », « protéger » ou « sauvegarder ».

Un gardien est là pour surveiller, sans obligation d'intervention significative pendant son travail. En effet, il faut distinguer le travail du salarié qui est là pour assurer une surveillance passive des lieux et dont la seule responsabilité est d'aviser une personne responsable en cas de situation anormale de celui du salarié qui devra apporter lui-même des correctifs ou effectuer les réparations nécessaires, par exemple sur les lieux de production lorsqu'il constate une lecture anormale à l'écran ou sur un cadran. Dans le second cas, le salarié ne répond pas à la définition de « gardien ».

LE RÈGLEMENT

10. La semaine normale de travail du salarié occupé dans une exploitation forestière est de 47 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 10.

INTERPRÉTATION

L'expression « exploitation forestière » est définie à l'article 1 RNT.

LE RÈGLEMENT

11. La semaine normale de travail du salarié occupé dans une scierie est de 47 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 11.

INTERPRÉTATION

Le terme « scierie » est défini à l'article 1 RNT.

LE RÈGLEMENT

12. La semaine normale de travail du salarié qui travaille dans un endroit isolé est de 55 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 12.

INTERPRÉTATION

L'expression « endroit isolé » est définie à l'article 1 RNT.

LE RÈGLEMENT

13. La semaine normale de travail du salarié qui effectue des travaux sur le territoire de la région de la Baie James est de 55 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 13.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation à l'article 59.0.1 LNT.

SECTION V**JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS****LE RÈGLEMENT**

14. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 14, D. 638-2003, a. 5

SECTION VI**CONGÉ DE MATERNITÉ****Sous-section 1. Conditions d'admissibilité****LE RÈGLEMENT**

15. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 15, D. 638-2003, a. 5.

16. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 16, D. 638-2003, a. 5.

Sous-section 2. Durée du congé**LE RÈGLEMENT**

17. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 17, D. 638-2003, a. 5.

18. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 18, D. 638-2003, a. 5.

19. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 19, D. 638-2003, a. 5.

20. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 20, D. 638-2003, a. 5.

21. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 21; D. 638-2003, a. 5

22. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 22; D. 959-2002, a. 4; D. 638-2003, a. 5

23. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 23; D. 638-2003, a. 5

Sous-section 3. Avis

LE RÈGLEMENT

24. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 24; D. 638-2003, a. 5

25. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 25; D. 638-2003, a. 5

26. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 26; D. 638-2003, a. 5

27. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 27; D. 638-2003, a. 5

28. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 28; D. 638-2003, a. 5

Sous-section 4. Retour au travail

LE RÈGLEMENT

29. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 29; D. 638-2003, a. 5

30. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 30; D. 638-2003, a. 5

31. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 31; D. 638-2003, a. 5

32. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 32; D. 638-2003, a. 5

33. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 33; D. 638-2003, a. 5

34. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 34; D. 638-2003, a. 5

35. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 35; D. 638-2003, a. 5

SECTION VI.0.1

L'AVIS DE LICENCIEMENT COLLECTIF

LE RÈGLEMENT

35.0.1. L'avis de licenciement collectif qui doit être donné par l'employeur au ministre, conformément à l'article 84.0.4 de la Loi sur les normes du travail, doit être transmis par la poste au ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, à la Direction générale des opérations d'Emploi-Québec.

Cet avis prend effet à compter de la date de sa mise à la poste.

D 638-2003, a. 6.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation aux articles 84.04 à 84.07 LNT.

LE RÈGLEMENT

35.0.2. L'avis de licenciement collectif doit contenir les renseignements suivants :

- 1° le nom et l'adresse de l'employeur ou de l'établissement visé;
- 2° le secteur d'activités;
- 3° le nom et l'adresse des associations de salariés, le cas échéant;
- 4° le motif du licenciement collectif;
- 5° la date prévue du licenciement collectif;
- 6° le nombre de salariés possiblement visés par le licenciement collectif.

D 638-2003, a. 6.

SECTION VI.1

LE TRAVAIL DE NUIT DES ENFANTS

LE RÈGLEMENT

35.1. L'interdiction à un employeur de faire effectuer un travail par un enfant, entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, n'est pas applicable dans le cas d'un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines de production artistique suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires.

D 815-2000, a. 1.

INTERPRÉTATION

Voir l'article 84.6 LNT

LE RÈGLEMENT

35.2. L'obligation d'un employeur qui fait effectuer un travail par un enfant, de faire en sorte que les heures de travail soient telles, compte tenu du lieu de résidence familiale de cet enfant, que celui-ci puisse être à cette résidence entre 23 heures, un jour donné, et 6 heures le lendemain, n'est pas applicable dans les cas, circonstances, périodes ou conditions suivants :

1° un travail effectué à titre de créateur ou d'interprète, dans les domaines de production artistique suivants : la scène y compris le théâtre, le théâtre lyrique, la musique, la danse et les variétés, le film, le disque et les autres modes d'enregistrement du son, le doublage et l'enregistrement d'annonces publicitaires;

2° un travail effectué pour un organisme à vocation sociale ou communautaire, tels une colonie de vacances ou un organisme de loisirs, si les conditions de travail de l'enfant impliquent qu'il loge à l'établissement de l'employeur et s'il n'est pas tenu de fréquenter l'école ce lendemain.

D 815-2000, a. 1.

INTERPRÉTATION Voir l'article 84.7 LNT.

SECTION VII
DISPOSITIONS TRANSITOIRES ET FINALES

LE RÈGLEMENT

36. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 36; D. 1394-86, a. 2.

37. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 37; D. 1394-86, a. 2.

38. (Omisi).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 38; D. 1394-86, a. 3; D. 1468-89, a. 4.

39. (Abrogé).

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.3, a. 39; D. 1394-86, a. 4.

39.1. Le paragraphe 6° de l'article 2 cesse d'avoir effet le 1^{er} janvier 2010.

D. 525-2004, a. 4; D. 283-2007, a. 3.

**RÈGLEMENT SOUSTRAYANT CERTAINES CATÉGORIES DE SALARIÉS
ET D'EMPLOYEURS DE L'APPLICATION DE LA SECTION VI.I
ET DE L'ARTICLE 122.1 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL**

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45, a. 90.1; après refonte: L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 2566-83, le 6 décembre 1983. Il est entré en vigueur le 28 décembre 1983.

LE RÈGLEMENT

1. Sont soustraits de l'application de la section VI.I de la Loi sur les normes du travail (L.Q., 1979, c. 45; après refonte: L.R.Q., c. N-1.1):
- 1° un salarié qui exerce la fonction de pompier à l'exclusion de toute autre fonction;
 - 2° un salarié qui est membre de la Sûreté du Québec;
 - 3° un salarié qui est en préretraite en raison de maladie, de congés accumulés ou de tout autre motif avant la date où la section VI.I de la loi entre en vigueur à son égard.

INTERPRÉTATION

Voir l'interprétation à l'article 84.1 LNT.

LE RÈGLEMENT

2. L'employeur d'un salarié visé à l'article 1 est soustrait de l'application de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail à l'égard de ce salarié.
3. Le présent règlement entre en vigueur à la date de sa publication à la *Gazette officielle du Québec*. (En vigueur le 28 décembre 1983)



ORDONNANCE SUR LE COMMERCE DE DÉTAIL DE L'ALIMENTATION

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45; après refonte: L.R.Q., c. N-1.1)

L'ordonnance n° 14, 1973, a été approuvée par le gouvernement, en vertu de l'arrêté en conseil 783-73, le 7 mars 1973. Elle est entrée en vigueur le 14 mars 1973. Elle fut par la suite successivement modifiée par les arrêtés en conseil 2202-73, 4221-76, 1802-77, 4255-77, 1957-78 et 3041-78 et par les décrets 349-80, 755-80 et 873-81. Nous vous en présentons la version refondue qui est entrée en vigueur le 1^{er} août 1982.

SECTION I INTERPRÉTATION

L'ORDONNANCE

1. Définition : Dans la présente ordonnance, les mots suivants signifient :

a) « **commerce de détail de l'alimentation** » : établissement dont l'activité principale, selon la Commission des normes du travail, est la vente au détail de produits alimentaires aux fins de consommation en dehors de l'établissement.

Cependant, les mots « commerce de détail de l'alimentation » ne désignent pas les établissements qui se limitent à la vente de produits laitiers, de pâtisseries, de biscuits, de bonbons et chocolats, de la charcuterie ;

b) « **région I** » : l'île de Montréal, l'île Jésus, l'île Perrot, l'île Bizard, l'île Saint-Paul, l'île Bigras, l'île des Soeurs et les municipalités situées dans un rayon de dix milles des limites de l'île de Montréal.

L'Assomption, l'Épiphanie, Saint-Paul-l'Ermitte, Repentigny, Charlemagne, Saint-Charles-de-Lachenaie, Saint-Maurice, Bois-des-Filion, Rosemère, Lorraine, Saint-Eustache, Dorion, Vaudreuil, Pointe-des-Cascades, la Réserve indienne, Verchères, Varennes, Boucherville, Longueuil, Saint-Lambert, Greenfield Park, Brossard, Sainte-Catherine-d'Alexandrie-de-Laprairie, Saint-Hubert, Saint-Bruno, Chambly, Lemoine, La Prairie, Candiac, Châteauguay, Châteauguay-Centre, Saint-Isidore, Saint-Constant, Léry, Maple Grove, Beauharnois, Melocheville, Terrebonne, Sainte-Thérèse, Sainte-Thérèse-Ouest, Mercier, Deux-Montagnes, Delson, Mascouche, Pincourt, Oka, Saint-Joseph-du-Lac, Pointe-Calumet et Sainte-Marthe-sur-le-Lac; et les districts électoraux de Jean-Talon, Louis-Hébert, Limoilou, Saint-Sauveur, Chauveau, Lévis et Montmorency, ainsi que la ville de Bélair et les municipalités de Val-Saint-Michel, Saint-Charles, Saint-Étienne-de-Beaumont et Saint-Augustin-de-Desmaures;

c) « **région II** » : les cités et villes de Chicoutimi, Chicoutimi-Nord, Saint-Jean-Eudes, Rivière-du-Moulin, Port-Alfred, Bagotville et le territoire compris dans un rayon de dix milles de leurs limites; et les cités et villes de Jonquière, Kénogami, Arvida et un rayon de cinq milles de leurs limites.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 1.

SECTION II
CHAMP D'APPLICATION

L'ORDONNANCE

2. Salariés régis : La présente ordonnance régit les salariés auxquels s'applique la Loi sur les normes du travail (L.Q., 1979, c. 45; après refonte : L.R.Q., c. N-1.1) et leurs employeurs dans les établissements de commerce de détail de l'alimentation des régions I et II.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 2

3. Exclusion : L'article 4 ne s'applique pas aux gardiens.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 3.

SECTION III
DISPOSITION GÉNÉRALE

L'ORDONNANCE

4. Semaine normale : La semaine normale de travail des salariés régis par la présente ordonnance est de 40 heures.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.1, a. 4, c. N-1.1, r.2.

RÈGLEMENT SUR L'EXCLUSION DES ÉTABLISSEMENTS VISÉS À L'ARTICLE 90 DE LA LOI SUR LES NORMES DU TRAVAIL

Loi sur les normes du travail
(L.Q., 1979, c. 45, a. 90; après refonte: L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été adopté par le gouvernement, en vertu du décret 756-80, le 20 mars 1980. Il est entré en vigueur le 16 avril 1980. Nous vous en présentons la version refondue qui est entrée en vigueur le 1^{er} août 1982.

LE RÈGLEMENT

1. Les établissements au sens du paragraphe a du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris (L.R.Q., c. S-5) sont soustraits de l'application totale de la Loi sur les normes du travail et de ses règlements à l'égard des bénéficiaires au sens du paragraphe p du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris qui y travaillent en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.2, a. 1, c. N-1.1, r.3.

INTERPRÉTATION

Cette disposition vise les bénéficiaires au sens du paragraphe p du premier alinéa de l'article 1 de la Loi sur les services de santé et les services sociaux pour les autochtones cris à la condition qu'ils travaillent en vue de leur rééducation physique, mentale ou sociale. Le bénéficiaire est ainsi défini:

« p) « bénéficiaire »: toute personne à qui sont fournis des services de santé ou des services sociaux par un établissement ou une famille d'accueil. »

Les expressions « établissement » et « famille d'accueil » sont définies aux paragraphes a et o de l'article 1 de la même loi:

« a) « établissement »: un centre local de services communautaires, un centre hospitalier, un centre de services sociaux ou un centre d'accueil. »

« o) « famille d'accueil »: une famille qui prend charge d'un ou plusieurs adultes ou enfants, d'un nombre maximum de neuf, qui lui sont confiés par l'entremise d'un centre de services sociaux. »

Mentionnons que le règlement soustrait de l'application de la loi les établissements au sens du paragraphe a de l'article 1 à l'égard des bénéficiaires mentionnés ci-dessus et non pas les bénéficiaires eux-mêmes, quel que soit l'endroit où ils travaillent.

Ainsi, « les établissements » sont exclus de l'application de la loi à l'égard de tout bénéficiaire au sens de la définition donnée ci-dessus.

RÈGLEMENT SUR LA TENUE D'UN SYSTÈME D'ENREGISTREMENT OU D'UN REGISTRE

Loi sur les normes du travail

(L.Q., 1979, c. 45, a. 29, paragr. 3; après refonte: L.R.Q., c. N-1.1)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 1915-80, le 19 juin 1980. Il est entré en vigueur le 9 juillet 1980. Une version refondue est ensuite entrée en vigueur le 1^{er} août 1982. Ce règlement a été modifié par le décret 901-99 entré en vigueur le 4 août 1999 et par le décret 679-2000 entré en vigueur le 1^{er} juillet 2000.

LE RÈGLEMENT

1. Un employeur doit tenir un système d'enregistrement ou un registre où sont indiqués pour chacun de ses salariés, ses nom, prénoms, résidence et numéro d'assurance sociale, l'identification de son emploi et la date de son entrée au service de l'employeur ainsi que les renseignements suivants, le cas échéant, pour chaque période de paie :

- a) le nombre d'heures de travail par jour;
- b) le total des heures de travail par semaine;
- c) le nombre d'heures supplémentaires payées ou remplacées par un congé avec la majoration applicable;
- d) le nombre de jours de travail par semaine;
- e) le taux du salaire;
- f) la nature et le montant des primes, indemnités, allocations ou commissions versées;
- g) le montant du salaire brut;
- h) la nature et le montant des déductions opérées;
- i) le montant du salaire net versé au salarié;
- j) la période de travail qui correspond au paiement;
- k) la date du paiement;
- l) l'année de référence;
- m) la durée de ses vacances;
- n) la date de départ pour son congé annuel payé;
- o) la date à laquelle le salarié a bénéficié d'un jour férié, chômé et payé ou d'un autre jour de congé, y compris les congés compensatoires afférents aux jours fériés, chômés et payés;
- p) le montant des pourboires déclarés par le salarié conformément à l'article 1019.4 de la Loi sur les impôts (L.R.Q., c. I-3) édicté par l'article 242 du chapitre 85 des lois de 1997;
- q) le montant des pourboires attribués au salarié par l'employeur en vertu de l'article 42.11 de la Loi sur les impôts édicté par l'article 44 du chapitre 85 des lois de 1997;
- r) si le salarié est âgé de moins de 18 ans, sa date de naissance.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.6, a. 1, D. 901-99, a. 1; D. 679-2000, a. 2.

1.1. (Abrogé).

D. 679-2000, a. 3; D. 524-2004, a. 2.

2. Le système d'enregistrement ou le registre se rapportant à une année doit être conservé durant une période de trois ans.

R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.6, a. 2.

3. (Abrogé).

D. 679-2000, a. 4; D. 693-2002, a. 1.; D. 524-2004, a. 3.

RÈGLEMENT SUR LES TAUX DE COTISATION

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1, a. 29, paragr. 7°, a. 39.0.2; 1999, c. 57, a. 1 et 2)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 680-2000, le 1^{er} juin 2000. Il est entré en vigueur le 1^{er} juillet 2000.

LE RÈGLEMENT

1. Le taux de la cotisation prévue au premier alinéa de l'article 39.0.2 de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) est de 0,08 %.

2. *(Abrogé).*

D. 1334-2003, a. 1.

3. Le présent règlement remplace le Règlement sur le prélèvement autorisé par la Loi sur les normes du travail (R.R.Q., 1981, c. N-1.1, r.4).

RÈGLEMENT SUR DES NORMES DU TRAVAIL PARTICULIÈRES À CERTAINS SECTEURS DE L'INDUSTRIE DU VÊTEMENT

Loi sur les normes du travail
(L.R.Q., c. N-1.1, a. 92.1)

Ce règlement a été approuvé par le gouvernement, en vertu du décret 1288-2003, le 3 décembre 2003. Il est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

SECTION I DISPOSITIONS GÉNÉRALES

LE RÈGLEMENT

1. Le présent règlement s'applique aux employeurs et aux salariés de l'industrie du vêtement qui, n'eût été de leur expiration, seraient visés par l'un ou l'autre des décrets suivants:

- 1^o le Décret sur l'industrie de la chemise pour hommes et garçons (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.11);
- 2^o le Décret sur l'industrie de la confection pour dames (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.26);
- 3^o le Décret sur l'industrie de la confection pour hommes (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.27);
- 4^o le Décret sur l'industrie du gant de cuir (R.R.Q., 1981, c. D-2, r.32).

D. 1288-2003.

2. Toute disposition des sections I à V.1 du chapitre IV de la Loi sur les normes du travail (L.R.Q., c. N-1.1) qui n'est pas incompatible avec une disposition du présent règlement s'applique aux employeurs et aux salariés visés à l'article 1.

D. 1288-2003.

SECTION II SALAIRE MINIMUM

LE RÈGLEMENT

3. Le salaire minimum payable à un salarié est de 8,25 \$ l'heure.

D. 1288-2003; D. 247-2005, a. 1; D. 307-2006, a. 1.

SECTION III SEMAINE NORMALE DE TRAVAIL

LE RÈGLEMENT

4. Aux fins du calcul des heures supplémentaires, la semaine normale de travail d'un salarié est de 39 heures.

D. 1288-2003.

SECTION IV JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS ET PAYÉS

LE RÈGLEMENT

5. Les jours suivants sont des jours fériés et chômés:

- 1^o le 1^{er} janvier;
- 2^o le 2 janvier;
- 3^o le Vendredi saint;
- 4^o le lundi de Pâques;

- 5° le lundi qui précède le 25 mai ;
- 6° le 1^{er} juillet ou, si cette date tombe un dimanche, le 2 juillet ;
- 7° le premier lundi de septembre ;
- 8° le deuxième lundi d'octobre ;
- 9° le 25 décembre.

D. 1288-2003.

SECTION V

CONGÉS ANNUELS PAYÉS

LE RÈGLEMENT

6. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de moins d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel continu dont la durée est déterminée à raison d'un jour ouvrable pour chaque mois de service continu sans que la durée totale excède deux semaines.

D. 1288-2003

7. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie d'un an de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée minimale de trois semaines, dont deux semaines continues.

D. 1288-2003

8. Un salarié qui, à la fin d'une année de référence, justifie de trois ans de service continu chez le même employeur pendant cette période a droit à un congé annuel d'une durée minimale de quatre semaines, dont trois semaines continues.

D. 1288-2003

9. L'indemnité afférente au congé annuel d'un salarié est égale à 4 %, 6 % ou 8 % de son salaire brut pendant l'année de référence, selon que le salarié a droit à au plus deux semaines, à au moins trois semaines ou à au moins quatre semaines de congé annuel.

D. 1288-2003

SECTION VI

CONGÉS POUR ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

LE RÈGLEMENT

10. Un salarié peut s'absenter du travail pendant trois journées consécutives, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de son conjoint, de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, de son père, de sa mère, d'un frère ou d'une sœur. Il peut aussi s'absenter pendant deux autres journées à cette occasion, mais sans salaire.

D. 1288-2003.

11. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans réduction de salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles de l'un de ses grands-parents de même que du père ou de la mère de son conjoint.

D. 1288-2003.

12. Un salarié peut s'absenter du travail pendant une journée, sans salaire, à l'occasion du décès ou des funérailles d'un gendre, d'une bru, de l'un de ses petits-enfants de même que d'un frère ou d'une sœur de son conjoint.

D. 1288-2003.

SECTION VII
DISPOSITION FINALE

LE RÈGLEMENT

13. Le présent règlement entre en vigueur le 1^{er} janvier 2004.

D 1288-2003.

Partie III *La Loi sur la fête nationale* _____

Présentation

Loi sur la fête nationale

PRÉSENTATION

La Loi sur la fête nationale fut sanctionnée le 8 juin 1978. Elle est entrée en vigueur le jour même de sa sanction. Elle a ensuite été modifiée à plusieurs reprises et parfois dans l'unique but d'assurer une certaine concordance avec différents textes de loi.

La Loi sur la fête nationale a été modifiée par la Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives (2002, c. 80) sanctionnée le 19 décembre 2002. La version que nous vous présentons tient compte des modifications qui y ont été apportées.

CHAPITRE F-1.1

LOI SUR LA FÊTE NATIONALE

LA LOI

1. Le 24 juin, jour de la Saint-Jean-Baptiste, est le jour de la fête nationale.
1978, c. 5, a. 1.

2. Le 24 juin est un jour férié et chômé.

Toutefois, lorsque cette date tombe un dimanche, le 25 juin est, à l'égard du salarié pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable, un jour chômé pour l'application des articles 4 à 6, lesquels doivent alors se lire en substituant ce jour au 24 juin.

1978, c. 5, a. 2; 1984, c. 27, a. 64; 1990, c. 73, a. 67; 2007, c. 4, a. 1.

INTERPRÉTATION

Le 24 juin est un jour férié, chômé et payé pour tous les salariés du Québec. Depuis le 1^{er} mai 2003, la seule condition pour bénéficier de ce congé est d'être en emploi à la date du jour férié.

Si le 24 juin tombe un dimanche, cette journée est le jour férié, chômé et payé pour le salarié pour qui le dimanche est une journée habituellement ouvrable. Quant au salarié pour qui le dimanche n'est pas normalement un jour ouvrable, le 25 juin devient jour chômé et payé.

Pour les fins d'application de l'article 2, lorsque le jour chômé payé est reporté au 25 juin, pour le salarié à qui cela s'applique, les articles 4 à 6 de la Loi sur la fête nationale doivent être lus en remplaçant le 24 juin par le 25 juin.

LA LOI

3. (Abrogé).

1978, c. 5, a. 3; 1990, c. 73, a. 68.

4. L'employeur doit verser au salarié une indemnité égale à 1/20 du salaire gagné au cours des quatre semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin, sans tenir compte des heures supplémentaires. Toutefois, l'indemnité du salarié rémunéré en tout ou en partie à commission doit être égale à 1/60 du salaire gagné au cours des 12 semaines complètes de paie précédant la semaine du 24 juin.

Toutefois, dans le cas d'un salarié qui est visé à l'un des articles 42.11 et 1019.4 de la Loi sur les impôts (chapitre I-3), cette indemnité se calcule sur le salaire augmenté des pourboires attribués en vertu de cet article 42.11 ou déclarés en vertu de cet article 1019.4.

1978, c. 5, a. 4; 1979, c. 45, a. 166; 1983, c. 43, a. 6; 1990, c. 73, a. 69; 1997, c. 85, a. 29; 2002, c. 80, a. 79.

INTERPRÉTATION

Depuis le 1^{er} mai 2003, le législateur n'exige plus que la personne ait reçu un salaire pendant une période minimale de 10 jours précédant le 24 juin pour bénéficier de l'indemnité. Il suffit d'avoir gagné un salaire pendant la période de référence.

Voir l'interprétation à l'article 62 LNT.

LA LOI

5. Dans un établissement ou dans un service où, en raison de la nature des activités, le travail n'est pas interrompu le 24 juin, l'employeur, en plus de verser au salarié occupé le 24 juin le salaire correspondant au travail effectué, doit lui verser l'indemnité prévue à

l'article 4 ou lui accorder un congé compensatoire d'une journée. Dans ce dernier cas, le congé doit être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

1978, c. 5, a. 5; 1979, c. 45, a. 166.

INTERPRÉTATION

Bien qu'en principe le 24 juin soit un jour férié et chômé pour tous les salariés en emploi, cette disposition accorde au salarié qui doit travailler le 24 juin en raison de la nature des activités de l'entreprise le droit à son salaire de la journée et à l'indemnité prévue à l'article 4 LFN. Si le salarié ne se présente pas au travail alors qu'il est requis de le faire, il ne pourra bénéficier des avantages conférés par cet article.

Ainsi, lorsqu'un salarié doit travailler le 24 juin en raison de la nature des activités de l'entreprise, l'employeur doit lui verser le salaire correspondant au travail effectué et l'indemnité prévue à l'article 4 LFN. Au lieu de cette indemnité, l'employeur peut accorder un congé compensatoire d'une journée devant être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. C'est à l'employeur que revient le choix de verser l'indemnité ou d'accorder le congé.

Par ailleurs, ce congé doit être d'une journée, quelle que soit l'indemnité que le salarié aurait reçue en vertu de l'article 4 LFN.

Une entreprise ne peut interrompre ses activités si cette situation va à l'encontre de la nature même de ces activités ou entraîne un résultat qui nuit véritablement à la bonne marche de l'entreprise.

Par exemple, les entreprises du domaine de l'hôtellerie ou de la restauration ne peuvent, en raison de la nature de leurs activités, interrompre les services le 24 juin. Il en est de même d'une fonderie où la mise en marche de la machinerie après un arrêt demande beaucoup de temps. En ce qui concerne le dépanneur, puisqu'il s'agit d'une entreprise qui, par sa nature même, offre des services de « dépannage », les activités n'ont pas à y être interrompues.

Mentionnons que le commerce de détail ou celui qui est relatif aux piscines peut interrompre ses activités.

LA LOI

6. L'employeur doit accorder un congé compensatoire d'une durée égale à une journée normale de travail lorsque le 24 juin tombe un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié.

Si le salarié est rémunéré au temps ou au rendement ou sur une autre base, l'employeur doit lui accorder un congé compensatoire ou lui verser l'indemnité prévue à l'article 4.

Le congé compensatoire doit, dans tous les cas, être pris le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin. Toutefois, si le salarié est en congé annuel à ce moment, le congé est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

1978, c. 5, a. 6; 1979, c. 45, a. 166; 1984, c. 27, a. 65.

INTERPRÉTATION

Le salarié bénéficiera des conditions de travail suivantes, selon qu'il travaille ou non le jour férié:

A) Le salarié ne travaille pas le jour férié.

1. S'il s'agit d'un jour qui n'est pas normalement ouvrable pour le salarié, l'employeur a le choix d'accorder au salarié un congé compensatoire d'une durée égale

à une journée normale de travail ou de lui verser l'indemnité prévue à l'article 4 LFN. La journée compensatoire doit être accordée le jour ouvrable précédant ou suivant le 24 juin.

2. Si le salarié est en congé annuel, le congé compensatoire est pris à une date convenue entre l'employeur et le salarié.

3. S'il s'agit d'un jour normalement ouvrable pour le salarié, cette journée sera chômée et l'employeur devra verser au salarié une indemnité calculée conformément à l'article 4 LFN.

Le jour ouvrable est un jour où il est prévu qu'un salarié est effectivement appelé à travailler ou un jour où le salarié travaille habituellement.

B) Le salarié doit travailler le jour qui est férié.

Voir l'interprétation à l'article 5 LFN concernant le salarié qui doit travailler le jour qui est férié en raison de la nature des activités de l'établissement ou du service pour lequel il travaille.

LA LOI

7. (Abrogé).

1978, c. 5, a. 7; 2002, c. 80, a. 80.

8. La présente loi est d'ordre public.

Toutefois, elle ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant pour le salarié :

- a) une indemnité supérieure à celles prévues aux articles 4, 5 et 6 ou un congé compensatoire d'une plus longue durée que ceux prévus aux articles 5 et 6;
ou

b) *(paragraphe abrogé).*

1978, c. 5, a. 8; 2002, c. 80, a. 81.

INTERPRÉTATION

Les dispositions de la Loi sur la fête nationale sont d'ordre public et l'on ne peut y déroger même par entente entre les parties.

Cependant, la loi ne doit pas être interprétée de manière à prohiber une entente comportant pour le salarié des conditions plus avantageuses.

LA LOI

9. Quiconque fait défaut de se conformer à une disposition de la présente loi commet une infraction et est passible d'une amende de 325 \$ à 700 \$.

Les articles 139 à 147 de la Loi sur les normes du travail (chapitre N-1.1) s'appliquent en faisant les adaptations nécessaires.

1978, c. 5, a. 9; 1979, c. 45, a. 166; 1986, c. 58, a. 37; 1990, c. 4, a. 421; 1992, c. 26, a. 17.

10. (Omis).

1978, c. 5, a. 10.

11. (Cette disposition modifie le c. C-25, a. 6).

1978, c. 5, a. 11.

12. (Cette disposition modifie le c. I-16, a. 61).

1978, c. 5, a. 12.

13. (Cette disposition modifie le c. E-3, a. 2).

1978, c. 5, a. 13.

14. (Cette disposition modifie le c. C-27, a. 151.1).

1978, c. 5, a. 14.

15. (Cette disposition modifie le c. H-2, a. 2).

1978, c. 5, a. 15.

16. Toute disposition relative au 24 juin contenue dans une convention collective en vigueur en vertu du Code du travail le 8 juin 1978 continue d'avoir effet jusqu'à l'expiration de cette convention collective.

Il en va de même dans le cas d'un décret en vigueur en vertu de la Loi sur les décrets de convention collective ou de la Loi sur les relations du travail dans l'industrie de la construction le 8 juin 1978.

1978, c. 5, a. 16.

17. La présente loi s'applique au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes.

1978, c. 5, a. 17.

INTERPRÉTATION

Pour qu'une loi s'applique au gouvernement, à ses ministères et à ses organismes, il faut que le législateur le mentionne expressément, comme en l'espèce.

LA LOI

17.1. Pour l'application de la présente loi, l'article 5 et les articles 98 à 123 de la Loi sur les normes du travail s'appliquent, en faisant les adaptations nécessaires.

1979, c. 45, a. 166.

INTERPRÉTATION

La Commission des normes du travail surveille la mise en œuvre et l'application des dispositions de la Loi sur la fête nationale. Elle peut, notamment, exercer les recours civils et les recours à l'encontre de congédiements illégaux relatifs à l'application de ladite loi.

LA LOI

17.2. Le ministre du Travail est chargé de l'application de la présente loi.

1979, c. 45, a. 166; 1981, c. 9, a. 34; 1982, c. 53, a. 57; 1994, c. 12, a. 42; 1996, c. 29, a. 43.

18. La présente loi entre en vigueur le jour de sa sanction.

1978, c. 5, a. 18.

19. La présente loi a effet indépendamment des dispositions des articles 2 et 7 à 15 de la Loi constitutionnelle de 1982 (annexe B de la Loi sur le Canada, chapitre 11 du recueil des lois du Parlement du Royaume-Uni pour l'année 1982).

1982, c. 21, a. 1.

Partie IV *Index*

Légende

Index

LÉGENDE

LFN: Loi sur la fête nationale	RNT: Règlement sur les normes du travail
OCA: Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation	RSC: Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail
REE: Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail	RSE: Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre
RIV: Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement	RTC: Règlement sur les taux de cotisation

Lorsque aucune mention n'est spécifiée, il est entendu que l'on réfère à la Loi sur les normes du travail.

INDEX

A

Absences et congés pour raisons familiales ou parentales

- Adoption - 81.1
- Décès ou funérailles - 80, 80.1, 80.2
- Examens reliés à la grossesse - 81.3
- Mariage - 81
- Naissance - 81.1
- Obligations familiales ou parentales - 79.7, 79.8
- Refus de travailler au-delà des heures habituelles - 122 (6°)
- voir aussi: congé de maternité; congé de paternité; congé parental*

Accident

- Absence pour cause d' - 79.1
- Avantages (règlement) - 89 (6°)
- Protection de la durée des vacances - 74

Accouchement

- Définition - 1
- voir aussi: congé de maternité; grossesse*

Administrateurs

- Poursuite contre les - 113

Agent d'assurance

- Congés annuels - 77 (5°)

Agent immobilier

- Congés annuels - 77 (3°)

Aliénation d'entreprise

- Transmission des droits et obligations - 96, 97

Alimentation (commerce de détail de l')

- voir: Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation*

Assemblée nationale

- Exclusion (cotisation) - 39.0.1

Avantages durant un congé de maladie

- Avantages - 79.4
- Protection des régimes d'assurance collective et de retraite - 79.3

Avantages durant un congé de maternité ou un congé parental

- Avantages - 81.15.1
- Protection des régimes d'assurance collective et de retraite - 81.15

Avantages supérieurs

- Durant un congé de maternité ou un congé parental - 81.17

- Durant une absence pour cause de maladie ou accident - 79.6

Avis

- À la salariée qui refuse de fournir un certificat médical - 81.8
- Absence pour raisons familiales ou parentales - 79.7, 79.8
- Cessation d'emploi - 82, 83
- Congé de maternité - 81.6
 - prolongation - 81.5
 - retour après la date de l'avis (conséquences) - 81.14
 - retour prématuré au travail - 81.13
- Congé parental - 81.12
- Congé pour adoption, naissance ou interruption de grossesse - 81.1
- Décès ou funérailles - 80.2
- Examen médical - 81.3
- Interruption de grossesse - 81.5.3
- Licenciement collectif - 84.0.4, 84.0.13
- Mariage - 81
- Mise à pied - 82

B

Baie James

- Refus de travailler - 59.0.1
- Semaine normale - RNT 13
- Travaux dans cette région (définition) - RNT 1

Bénéficiaires (services de santé)

- Établissements exclus - REE 1

Bulletin de paie

- Contenu - 46

C

Cadre

- Refus de travailler - 59.0.1
- Salaire (fréquence du paiement) - 43
- Semaine normale - 52, 54 (3°)

Cadre supérieur

- Assujettissement - 3.1
- Exclusion de la loi - 3 (6°)

Cas de force majeure

- Exemption d'avis - 82.1, 83.1, 84.0.5
- Exemption d'indemnité de présence - 58

Cause juste et suffisante

- voir: congédiement fait sans une cause juste et suffisante*

Certificat de travail

Contenu - 84

Certificat médical

Congé de maternité - 81.6

Interruption de grossesse - 81.5 à 81.5.3

Salariée en mesure de travailler :

- au retour au travail - 81.9
- durant la maternité - 81.8

Salariée enceinte déplacée - 122

Cessation d'emploi

Avis - 82, 83

Recours: *voir pratiques interdites; congédiement fait sans une cause juste et suffisante*

Cession de créance

Pouvoir de poursuite de la

Commission - 39 (8°), 113

Chambre et pension

Domestique - 51.0.1

Montant maximum - 51, RNT 6

Chasse et pêche (entreprise de)

voir: exploitation forestière (définition)

Colonie de vacances

Congé annuel - 77 (2°)

Durée de la semaine normale - 54 (2°)

Salaire minimum - RNT 2 (1°)

Commission des normes du travail (CNT)

Composition - 8

Création de - 4

Définition - 1

Délégation de pouvoirs - 11

Ententes avec ministère ou organisme - 6.1

Exercice financier - 25, 26

Financement - 169

Fonctions - 5

Membres - 8, 9

Pouvoirs - 29, 39

Quorum des séances - 16

Remplacement d'un membre - 13

Rémunération des membres - 19, 20

Commission des relations du travail (CRT)

Décision - 130

Dépôt de la décision - 131

Juridiction - 123, 123.1, 124

Pouvoirs - 123.4, 128

Concession d'une entreprise

Transmission des droits et obligations - 96, 97

Congé compensatoire

voir: jours fériés; Loi sur la fête nationale

Congé de maternité

Avantages (règlement) - 81.15, 89 (6°)

Avis - 81.6

Début - 81.5

Début si non-production d'un certificat - 81.8

Durée - 81.4

Fractionnement - 81.14.1

Maintien du poste ou de l'emploi - 81.15.1

Présomption au retour de - 123.2

Prolongation - 81.5

Protection des régimes - 81.15

Retour au travail - 81.14, 81.17

Spécial - 81.5.1, 81.5.2

Suspension - 81.14.2

voir aussi: accouchement; avis; grossesse

Congé de paternité

Durée - 81.2

Fractionnement - 81.14.1

Moment de la prise du - 81.2

Suspension - 81.14.2

Congé parental

Adoption - 81.10

Avantages (règlements) - 81.15, 89 (6°)

Avis - 81.12

Durée - 81.10

Fractionnement - 81.14.1

Maintien du poste ou de l'emploi - 81.15.1

Moment de la prise du - 81.11

Présomption au retour du - 123.2

Protection des régimes - 81.15

Retour au travail - 81.14, 81.17

Suspension - 81.14.2

voir aussi: avis

Congédiement

voir: cessation d'emploi

Congédiement illégal

voir: pratiques interdites

Congédiement fait sans une cause juste et suffisante

Délai - 124

Motifs - 125

Plainte déférée à la Commission des relations du travail - 126

Recours - 124

Tentative de règlement - 125

voir aussi: Commission des relations du travail (CRT)

Congés annuels

Indemnité équivalente en cas d'absence - 74

Lors d'un jour férié - 64

Temps partiel - 74.1

Congés annuels payés

- Année de référence - 66
- Calcul de l'indemnité :
 - en général - 74
 - salariés au pourboire - 50, 74
- Calcul des heures supplémentaires - 56
- Date du congé - 72
- Durée - 67, 68, 69
- Exclusions - 77
- Fractionnement - 71, 71.1
- Lors d'une cessation d'emploi - 76
- Modalité - 70, 73, 75
- Prise du congé - 70
- Salariés au pourboire - 50

Congés divers

voir: absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Congés fériés

voir: jours fériés; Loi sur la fête nationale

Congés pour raisons familiales ou parentales

voir: absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Conjoint

- Absences et congés pour raisons familiales ou parentales - 79.7, 79.8
 - enfant du - 79.7, 79.8
- Congé de décès - 80
- Congé de décès (famille du) - 80.1
- Congé de mariage de l'enfant du - 81
- Congé de naissance - 81.1
- Congé pour adoption - 81.10
- Définition - 1

Conseiller en valeurs

- Congés annuels - 77 (4°)

Construction (industrie de la)

- Assujettissement - 3.1
- Cotisation - 39.0.1 al. 3 (1°)
- Exclusion de la loi - 3 (3°)

Contrats à durée déterminée

- Exclusion
 - avis - 82.1
 - licenciement collectif - 84.0.2 (2°)
- Succession - 1 (12°)

Convention

- Définition - 1 (4°)
- Retraite - 84.1
- Versement de la paie - 42

Convention collective

- Autre procédure de réparation - 124

Avis de mise à pied (droit de rappel) - 83.1

Condition plus avantageuse - 94

Congé annuel

- année de référence - 66
- fractionnement du - 71.1
- prise du - 70
- remplacement par une indemnité compensatoire - 73
- versement de l'indemnité - 75

Définition - 1

Effet - 157

Épuisement des recours - 102

Étalement des heures de travail - 53

Heures supplémentaires remplacées par un congé - 55

Jours fériés - 59.1

Jours fériés (congé compensatoire) - 63

Jours fériés durant congé annuel - 64

Loi sur la fête nationale - LFN 16

Nullité en cas de dérogation - 93

Retenues sur le salaire - 49

Versement des heures supplémentaires - 43

Cotisation

- Date de paiement de la - 39.0.3
- Employeurs non assujettis - 39.0.1
- Formulaire de déclaration - 39.0.4
- Interdiction de se faire rembourser par le salarié - 51.1
- Montant de la - 39.0.2
- Exception — loi fiscale - 39.0.6
- Remise des sommes perçues - 39.0.5
- Rémunération assujettie - 39.0.1

Courtier

- Congé annuel - 77

D

Décision de poursuivre

- Avis - 111
- Décision de ne pas poursuivre une enquête par la Commission - 107
- Révision de la décision de ne pas poursuivre une enquête par la Commission - 107.1

Décret

- Autre procédure de réparation - 124
- Conditions plus avantageuses - 94
- Congé annuel
 - année de référence - 66
 - fractionnement du - 71.1
 - prise du - 70
 - remplacement par une indemnité compensatoire - 73
 - versement de l'indemnité - 75

Définition - 1
Effet - 157
Employeur (cotisation) - 39.0.1 al. 3 (3°)
Épuisement des recours - 102
Étalement des heures - 53
Heures supplémentaires remplacées par un congé - 55
Jour férié (congé compensatoire) - 63
Jour férié durant un congé annuel - 64
Jours fériés - 59.1
Loi sur la fête nationale - LFN 16
Nullité en cas de dérogation - 93
Période de repas - 79
Retenue sur le salaire - 49
Retraite - 84.1
Versement de la paie - 42
Versement des heures supplémentaires - 43

Délais

Demande de déférer à la Commission des relations du travail - 126
Plainte pénale (prescription) - 144
Plainte pour congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 124
Plainte pour harcèlement psychologique - 123.7
Plainte pour pratique interdite - 123, 123.1
Salaire et autres avantages (prescription) - 115

Déplacement (d'un salarié)

Interdictions - 122
Recours - 123
Remboursement des frais raisonnables - 85.2
Retraite - 84.1 al. 2
Salarié réputé au travail lors d'un - 57 (3°)
Salariée enceinte - 122 al. 2

Disparités de traitement

- 87.1 à 87.3

Disponibilité du salarié

- 57

Domestique

Chambre et pension - 51.0.1
Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 128
Définition - 1
Employeur d'un - 39.0.1 al. 3 (2°)
Heures supplémentaires - 55
Pratique interdite - 123.4
Semaine normale - 52

Droit de refus de travailler

- 59.0.1

Durée du travail

voir : droit de refus de travailler; heures supplémentaires; indemnité de présence; pause; semaine normale

E

Employeur

Contrat avec des sous-entrepreneurs ou des sous-traitants - 95
Définition - 1

Endroit isolé

Définition - RNT 1
Semaine normale - RNT 12

Enfant

Adoption (congé) - 81.1, 81.10
Décès (absence) - 80
Maladie grave - 79.8
Mariage - 81
Naissance (congé) - 81.1
Obligations reliées à l' - 79.7, 79.8
Pratique interdite - 122 (6°)
Travail des enfants - 84.2 à 84.7
Travail de nuit des enfants - RNT 35.1 et 35.2

Enquête

Identité du salarié - 103
Pouvoirs de la CNT - 105, 108, 109
Refus de poursuivre - 106, 107
voir aussi : enquêteurs (de la CNT)

Enquêteurs (de la CNT)

Pouvoirs - 108, 109
voir aussi : enquête

Entrée en fonction (du salarié)

Première paie - 43

Établissements

De services sociaux et de santé - REE 1
Hôteliers - RNT 1

Étalement des heures de travail

Autorisation - 53
Pouvoir de la CNT - 39 (12°)

État

Assujettissement - 2 al. 2

Étudiant

Congé annuel - 77 (2°)
Employé dans :

- un organisme à but non lucratif - 54 (2°), 77 (2°), RNT 2
- une colonie de vacances - 54 (2°), 77 (2°), RNT 2

Exclusion de la loi - 3 (5°)
Salaire minimum - RNT 2
Semaine normale - 54

Examens médicaux

Reliés à la grossesse - 81.3

Exploitation forestière

Définition - RNT 1
Prescription (recours civils) - 115
Semaine normale - RNT 10

F

Faute grave du salarié

Exemption de l'avis - 82.1

Fête nationale

voir: Loi sur la fête nationale

Formation

Remboursement des frais raisonnables - 85.2
Salarié réputé au travail lors d'une - 57 (4°)

Formation professionnelle

Congés annuels - 77 (7°)
Salaire minimum - RNT 2 (2°)

Fractionnement

Absences et congés pour raisons familiales
ou parentales - 79.7
Congé annuel - 71
Naissance (adoption) - 81.1

G

Gardien d'établissement

Semaine normale - RNT 9

Gardien de personnes

Assujettissement - 158.3
Définition - 3 (2°)
Exclusion de la loi - 3 (2°)
Semaine normale - 54 (9°)

Gouvernement

Applicabilité de la loi - 2
Exclusion (cotisation) - 39.0.1 al. 1

Grossesse

Congédiement et recours - 122 (4°)
Déplacement obligatoire - 122
*voir aussi: accouchement; congé de maternité;
pratiques interdites*

H

Harcèlement psychologique

Convention collective - 81.20
Définition - 81.18
Milieu exempt de - 81.19
Recours en cas de

- délai - 123.7
- dépôt de la plainte - 123.6
- enquête de la CNT - 123.8 à 123.12
- pouvoirs de la CRT - 123.14, 123.15, 123.16
- représentation d'un salarié - 123.13

Heures supplémentaires

Avis (indemnité) - 83
Base de calcul - 52
Bulletin de paie - 46 (6°)
Exceptions - 54
Jours fériés - 62
Moment du paiement - 43
Remplacement par un congé - 55
Taux - 55
voir aussi: jours fériés; semaine normale

I

Indemnité de présence

Application - 58
Calcul de l':

- en général - 58

Industrie du vêtement

Assujettissement - 158.2
Congés annuels payés - RIV 50 à 55
Congés pour événements familiaux - RIV 59 à 61
Dispositions générales - RIV 1 à 6
Dispositions transitoires et finales - RIV 62
Jours fériés, chômés et payés - RIV 47 à 49
Normes du travail dans l' - 92.1 à 92.4
Période de repas - RIV 56 à 58
Pouvoir de réglementation - 158.1
Salaire minimum:

- industrie de la chemise pour hommes
et garçons - RIV 7 à 10
- industrie de la confection pour dames
- RIV 11 à 22
- industrie de la confection pour hommes
- RIV 23 à 25
- industrie du gant de cuir - RIV 26 à 28

Semaine normale de travail

- industrie de la chemise pour hommes
et garçons - RIV 29 à 31
- industrie de la confection pour dames
- RIV 32 à 34

- industrie de la confection pour hommes - RIV 35 à 41
- industrie du gant de cuir - RIV 42 à 46

Information sur les normes du travail

Affichage - 87
Document à remettre par l'employeur - 87
Obligations de l'employeur - 87
Pouvoirs de la CNT - 39 (13° à 15°)

Infractions pénales

Licenciement collectif - 141.1
Par l'employeur - 139
Par quiconque - 140
Poursuite (prescription) - 144
Preuve - 146
voir aussi: peines

J

Jours fériés (chômés et payés)

Admissibilité - 65
Calcul de l'indemnité:

- en général - 62
- salariés au pourboire - 50, 59.1

Calcul des heures supplémentaires - 56
Congé compensatoire - 63, 64
Convention collective - 59.1
Décret - 59.1
Liste - 60
Salarié rémunéré à commission - 62
voir aussi: Loi sur la fête nationale

L

Licenciement

voir: cessation d'emploi

Licenciement collectif

Avis - 84.0.4

- défaut - 84.0.13
- forme - RNT 35.0.2
- transmission - 84.0.6, 84.0.7, RNT 35.0.1

Comité d'aide au reclassement - 84.0.9 à 84.0.12, 84.0.15
Définition - 84.0.1

- exclusion - 84.0.2

Force majeure - 84.0.5
Non-application - 84.0.3
Protection des avantages lors du - 84.0.8

Lieutenant-gouverneur

Exclusion (cotisation) - 39.0.1 al. 1 (16°)

Loi sur la fête nationale

Champ d'application - LFN 17
Congé compensatoire - LFN 5 et 6

Convention collective - LFN 16
Date - LFN 1 et 2
Décret - LFN 16
Dispositions applicables - LFN 9 et 17.1
Entrée en vigueur - LFN 18
Exception - LFN 8
Indemnité - LFN 4, 5 et 6
Infractions et peines - LFN 9 et 17.1
Interprétation - LFN 8
Jour férié - LFN 2
Ministre responsable - LFN 17.2
Ordre public - LFN 8
Salaire - LFN 4

Loi sur les normes du travail

Application - 2, 3, 3.1
Effet - 170.1
Effet des normes:

- aliénation d'entreprise - 96, 97
- condition plus avantageuse - 94
- ordre public - 93
- sous-entrepreneur - 95

Exclusions - 3, REE 1

M

Maladie

Absence pour cause de - 79.1
Avantages (règlement) - 79.3, 89 (6°)
Non-réduction des vacances - 74
Obligation d'aviser en cas de - 79.2
Protection de l'emploi - 79.4
Protection des avantages - 79.3, 79.4

Mésententes

Règlement - 5 (5°)

Mesures discriminatoires

Exercice de - 122, 122.1
Recours contre - 123

Ministre de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Licenciement collectif - 84.0.4, 84.0.9, 84.0.12
Versement d'une somme d'argent à un prestataire - 121

Ministre responsable

Chargé de l'application - 170, LFN 17.2
Définition - 1 (8°)
Dépôt du rapport - 27
Rapport annuel - 26
Règlement transmis au - 31, 32

Mise à la retraite

voir: retraite

Mise à pied

Avis - 82, 82.1, 83, 83.1

Mise en demeure

De payer les sommes dues - 111

voir: poursuites

O

Obligations parentales

voir: absences et congés pour raisons familiales ou parentales

Ordonnance sur le commerce de détail de l'alimentation

Définition - OCA 1

Exclusion - OCA 3

Salariés régis - OCA 2

Semaine normale - OCA 4

Organisme

Cotisation (exclusion) - 39.0.1 al. 1 (15°)

Organisme à but non lucratif

Congé annuel - 77 (2°)

De défense des droits des salariés - 102

Règlement - 89

Salaire minimum - RNT 2 (1°)

Semaine normale - 54 (2°)

P

Pause

Rémunération - 57

Pêche (établissement de)

Heures supplémentaires - 54

voir aussi: exploitation forestière (définition)

Peines (en cas d'infraction)

Corporation - 142

Pour l'employeur - 139

Pour quiconque - 140, 141

Plainte (à la CNT)

Atteinte à un droit - 102

Congédiement illégal - 123, 123.1

Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 124

Harcèlement psychologique - 123.6

voir aussi: délais; recours

Pourboires

Bulletin de paie - 46

Déclaration de - 50.2

Frais de crédit - 50.1

Indemnités visées par - 50

Jours fériés - 59.1

Partage ou convention de partage des - 50

Propriété des - 50

Réclamation (base de la) - 99

voir aussi: salarié (au pourboire)

Poursuites

Par la CNT - 39 (8°), 98, 99, 113

Prescriptions - 115, 118, 144

Preuve non permise - 146

Pratiques interdites

Mesures discriminatoires, congédiement, suspension, déplacement, représailles, sanctions

- interdictions - 122, 122.1

- recours - 123, 123.1

Prélèvement

voir: cotisation

Prescription

Durée - 115

Suspension - 116, 118

voir aussi: poursuites

Présomption

Continue de s'appliquer au retour d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental - 123.2

Pratiques interdites - 122, 123.4

Présence au travail - 57

R

Récoltes (période des)

voir: semaine normale (exceptions)

Recours

voir: congédiement fait sans une cause juste et suffisante; harcèlement psychologique; plainte (à la CNT); pratiques interdites

Recours civils

Cumulés - 119

Exercés par la Commission

- pour le compte d'un salarié - 113

- réclamation d'avantages pécuniaires - 99

- réclamation de salaire - 98

Jugés d'urgence - 119.1

Montant forfaitaire - 114

Prescription - 115, 118

Recours en dommages-intérêts

Et autres recours - 124

Régimes d'assurance collective et de retraite

Congé de maternité et parental - 81.15

Protection en cas d'absence pour maladie ou accident - 79.3

Régime de retraite

Retenues sur le salaire - 49

Registre (des salaires)

voir: système d'enregistrement

Règlement d'une plainte

Absence de - 123.4, 123.12, 126

Tentative de règlement par la CNT - 123.3,
123.10, 125

Règlement d'une réclamation

Nullité - 101

Remise à la CNT - 120

Remise au salarié - 121

voir aussi: poursuites

Règlement soustrayant certaines catégories de salariés et d'employeurs de l'application de la section VI.1 et de l'article 122.1 de la Loi sur les normes du travail

- RSC 1 et suivants

Règlement sur des normes du travail particulières à certains secteurs de l'industrie du vêtement

- RIV 1 et suivants

Règlement sur l'exclusion des établissements visés à l'article 90 de la Loi sur les normes du travail

- REE 1 et suivants

Règlement sur la tenue d'un système d'enregistrement ou d'un registre

- RSE 1 et suivants

Règlement sur les normes du travail

- RNT 1 et suivants

Règlement sur les taux de cotisation

- RTC 1 et suivants

Règlements (les)

Approbation - 32, 35

Avantages - 79.3, 81.15

Durée du congé parental - 81.11

Entrée en vigueur - 31, 170.1

Gardien de personnes - 158.3

Indemnité de congé annuel supérieure
(congé de maternité et de paternité) - 74

Réglementation du gouvernement - 88 à 91

Réintégration à l'emploi

Après un congé parental ou un congé de
maternité - 81.15.1

Après une absence pour maladie
ou accident - 79.4

Après une absence pour raisons familiales
ou parentales - 79.8

Renseignements confidentiels

Dans le cadre d'une tentative
de règlement - 123.3, 125

Repas

- 57 (2°), 79

Repos

Hebdomadaire - 78

Représailles

Exercice de - 122, 122.1

Recours contre - 123

Représentation du salarié**par la Commission des normes du travail**

À l'encontre d'une pratique interdite - 123.5

À l'encontre d'un congédiement fait sans
une cause juste et suffisante - 126.1

Dans le cas de harcèlement psychologique
- 123.13

Réprésentant

voir: agent d'assurance; vendeur

Résiliation de contrat

Service continu - 1 (12°)

Retour au travail

À la fin d'un congé de maternité ou d'un
congé parental - 81.14, 81.15, 81.15.1

Après une absence pour maladie - 79.3, 79.4

Après une absence pour raisons familiales
ou parentales - 79.8

Avant la fin d'un congé de maternité ou
d'un congé parental - 81.13

Retraite

Abolition de l'âge de la - 84.1

Employeurs soustraits de l'application - RSC 2

Pratiques interdites - 122.1

Recours - 123.1

Salariés soustraits de l'application - RSC 1

S**Saisie-arrêt**

Et congédiement illégal - 122 (3°)

Salaire

Bulletin de paie - 46

Calcul du - 41

Définition - 1 (9°)

Fréquence du paiement - 43

Modes de réception - 44, 45, 47, 48

Pourboire - 50

Réclamation de - 98

Retenues sur le - 49, 85, 85.1

Temps partiel - 41.1

Salaire minimum

Déductions interdites - 85, 85.1

Exclusions - RNT 2

Taux

- général - RNT 3
- salarié au pourboire - RNT 4

Salarié

Affecté à la mise en conserve, à l'emballage et à la congélation des fruits et légumes - 54 (5°)

Affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de framboises, de fraises ou de pommes (salaire minimum) - RNT 4.1

Affecté principalement à des opérations non mécanisées reliées à la cueillette de légumes de transformation (salaire minimum) - RNT 2 (6°)

Au pourboire :

- calcul des indemnités - 50
- définition - RNT 1
- salaire minimum - RNT 4
- *voir aussi : pourboires*

Définition - 1 (9°)

Dont les heures de travail sont incontrôlables (durée du travail) - 54 (4°)

En préretraite (exclusion) - RSC 1 (3°)

Entièrement rémunéré à commission (salaire minimum) - RNT 2 (4°)

Établissement de pêche - 54 (6°)

Exerçant la fonction de pompier (exclusion) - RSC 1 (1°)

Maintien du statut de - 86.1

Membre de la Sûreté du Québec (exclusion) - RSC 1 (2°)

Refus de travailler - 59.0.1

voir aussi : cadre; exploitation forestière; gardien de personnes; travailleur agricole

Sanction

Exercice de - 122

Recours contre - 123

Semaine normale

Baie James - RNT 13

Endroit isolé - RNT 12

Exceptions - 54

Exploitation forestière - RNT 10

Gardien - RNT 9

Majoration du salaire - 55

Nombre d'heures - 52

Pouvoirs de réglementation - 89

Scierie - RNT 11

Service continu

Absence pour maladie ou accident - 79.1

Avis de cessation d'emploi ou de mise à pied - 82

Congé annuel - 67, 68, 69

Congé pour naissance ou adoption - 81.1

Congédiement fait sans une cause juste et suffisante - 124

Définition - 1 (12°)

Systèmes d'enregistrement (des salaires)

Conservation - RSE 2

Contenu - RSE 1

T

Taux d'intérêt

Sur sommes dues au salarié - 114

Temps partiel

Taux de salaire - 41.1

Vacances - 74.1

Temps supplémentaire

voir : heures supplémentaires

Travailleur agricole

Heures supplémentaires - 54

Repos hebdomadaire - 78

voir aussi : récoltes; salarié

U

Uniforme

voir : vêtement particulier

Utilisation de matériel, d'équipement et autres

- 85.1

V

Vacances

voir : congés annuels

Vendeur (selon la Loi sur les valeurs mobilières)

Congés annuels - 77 (4°)

Vêtement

voir : industrie du vêtement

Vêtement particulier

Déductions interdites - 85

Ce document reprend les dispositions de la Loi sur les normes du travail, de ses règlements et de la Loi sur la fête nationale. Il expose également l'interprétation qu'elles reçoivent aux fins d'application et fait mention des jugements retenus à cette fin, lorsqu'il y a lieu.

Si vous éprouvez des difficultés d'interprétation ou si vous désirez des explications supplémentaires, adressez-vous au Service des renseignements de la Commission des normes du travail.

Service des renseignements

Le Service des renseignements de la Commission des normes du travail est le guichet unique où s'adresser pour bénéficier de tous les services offerts par la Commission ou pour déposer une plainte.

De 8 h à 17 h, du lundi au vendredi, vous pouvez en tout temps parler à l'un de nos préposés qui peuvent vous renseigner dans une dizaine de langues qui comptent parmi les plus parlées par les membres des communautés culturelles vivant au Québec. Aussi, 24 heures par jour et sept jours par semaine, vous avez accès au système électronique de renseignements par téléphone qui vous permet, dans une bonne proportion des cas, d'obtenir toute l'information dont vous avez besoin.

Région de Montréal
514 873-7061

Appels interurbains, sans frais
1 800 265-1414

Internet
www.cnt.gouv.qc.ca

Abonnement en ligne
Cyberinfo CNT

Directions régionales de la Commission des normes du travail

**Abitibi—Témiscamingue
et Nord-du-Québec**
33, rue Gamble Ouest, bureau 09
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2R3

**Bas Saint-Laurent et Gaspésie—
Îles-de-la-Madeleine**
Promenade du Saint-Laurent
597, avenue du Phare Est, bureau 200
Matane (Québec) G4W 4L6

Capitale-Nationale
Hall Est, 4^e étage
400, boulevard Jean-Lesage
Québec (Québec) G1K 8W1

Chaudière-Appalaches
1112, boulevard de la Rive-Sud, bureau 100
Saint-Romuald (Québec) G6W 5M6

Côte-Nord
975, rue Nouvel
Baie-Comeau (Québec) G5C 2C9

Estrie
200, rue Belvédère Nord, bureau 1.01
Sherbrooke (Québec) J1H 4A9

Lanaudière
1679, chemin Gascon
Terrebonne (Québec) J6X 3Z6

Laurentides
10, rue Saint-Joseph, bureau 305
Saint-Jérôme (Québec) J7Z 7G7

Laval
1200, boulevard Chomedey, bureau 810
Laval (Québec) H7V 3Z3

Mauricie et Centre-du-Québec
100, rue Laviolette, bureau 310
Trois-Rivières (Québec) G9A 5S9

Montréal
Place Montréal
101, boulevard Roland-Therrien, bureau 300
Longueuil (Québec) J4H 4B9

Montréal
26^e étage
500, boulevard René-Lévesque Ouest
Montréal (Québec) H2Z 2A5

Outaouais
170, rue de l'Hôtel-de-Ville, bureau 7.350
Hull (Québec) J8X 4C2

Saguenay—Lac-Saint-Jean
Faubourg Sagamie
2655, boulevard du Royaume, bureau 101
Jonquière (Québec) G7S 4S9

Commission
des normes
du travail

Québec



Dépôt légal — BANQ, 2007
ISBN 978-2-551-23584-1 (imprimé)
ISBN 978-2-550-50802-1 (en ligne)
© Commission des normes du travail
C-0111 (07-08)

